



UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Rapport sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité

2022-2023

Conception, coordination et élaboration du rapport

Michel VERSTRAETEN, Vice-recteur à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre

Jean-Christophe LELOUP, Conseiller à la politique de genre

Cécile VANDERPELEN, Conseillère à la politique de genre

Isabelle RORIVE, Conseillère à la politique de diversité

Alice McCATHIE, Service statistiques et études prospectives (Direction transversale d'appui à la stratégie)

Sara AGUIRRE, Personne ressource genre et diversité et Personne de contact genre de l'ULB (Département des relations et ressources humaines)

Avec les contributions de :

Titouan BERHAUT-STREEL (Equality Law Clinic)

Peter BERKE (École polytechnique de Bruxelles)

Rachida BENSLIMAN (École de santé publique)

Philippe BERNARD (Faculté de psychologie, sciences de l'éducation et logopédie)

Sandra BILLY (Service aspects psychosociaux)

Sylvie BOËT (Cash-e)

Daniele CARATI (Département recherche)

Anya DIEKMANN (Faculté des sciences)

Delphine DIEUDONNÉ (Département de la communication et des relations extérieures)

Sébastien DROESBOEKE (Département des relations et ressources humaines)

Léa DULION (Département des relations et ressources humaines)

Soledad FERNANDEZ MARTINEZ (Département des services à la communauté)

Véronique FONTAINE (Faculté de pharmacie)

Marie GILLES (ULB Santé)

Angélique GREIND (Département recherche)

Gwenaël JORET (Faculté des sciences)

Karim LIDOUH (Service statistiques et études prospectives)

Céline MAHIEU (École de santé publique)

Joseph MUMBANZA (Faculté de psychologie, sciences de l'éducation et logopédie et Solvay)

Laurence ROSIER (Faculté des lettres, conseillère genre)

Aurélie ROUSSEAUX (Département de la communication et des relations extérieures)

Deniz TURKOGLU (Faculté de psychologie, sciences de l'éducation et logopédie)

Cécile VANDERPELEN (Faculté de philosophie et sciences sociales, conseillère genre)

Arnaud VAN HECKE (Département enseignement)

Sophie VEYS (Département des relations et ressources humaines)

Kelli VOLPE (Département des services à la communauté)

Indra WEBER (Projet CALIPER)

Anne WEYEMBERG (VR relations internationales)

Lara RAUWERS (Département de la communication et des relations extérieures)

Claire SELS (Greffé, Chancellerie)

Monique TAVERNIER (Greffé, Chancellerie)

Membres du réseau interne des personnes de contact genre et diversité

Table des matières

INTRODUCTION	4
PARTIE 1 – CHIFFRES	6
1.1. La population étudiante	6
Remarques préalables	6
Aperçu général	6
Population « GEN1 »	9
Diplômé-es	16
Doctorant-es	18
1.2. Les personnels	20
Remarques préalables	20
Aperçu général	20
Corps académique et scientifique	23
Personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion (PATGS)	35
1.3. Les organes et instances de décision et d’avis	42
Les gestionnaires de l’Université	42
Les organes directeurs	43
Les instances à compétence d’avis	44
Les organes de concertation sociale	45
Les commissions de nomination et promotion	46
PARTIE 2 – ACTIONS	49
2.1. Institution	49
Gouvernance de la politique de genre et de diversité	49
La politique de genre et diversité facultaire	50
Communication et culture institutionnelle	53
Infrastructures et équipements	56
2.2. Les études et les carrières à l’Université	56
Parcours d’études	56
Carrières à l’Université	58
2.3. Lutte contre le harcèlement et les violences à caractère sexuelle et/ou discriminatoire	62
2.4. Savoirs	65
Enseignement	65
Recherche et diffusion des savoirs	67
REMERCIEMENTS	72

INTRODUCTION

L'Université libre de Bruxelles publie régulièrement des rapports sur l'égalité de genre depuis 2012. Ces documents sont extrêmement importants pour la **politique d'égalité de genre** de notre institution. Ils permettent d'évaluer le différentiel hommes/femmes à tous les stades de la formation et de la carrière et d'ainsi mieux cibler les politiques à mener. Grâce à la collaboration avec le Service statistiques et études prospectives (STEP), les **chiffres fournis sont de plus en plus précis et permettent des analyses fines**.

Parmi les nombreuses données que présente ce rapport, on retiendra que les étudiantes sont de plus en plus nombreuses à l'Université, et ce dans une proportion croissante, y compris dans les filières traditionnellement masculines (où elles restent toutefois largement minoritaires). En moyenne, **elles réussissent mieux et obtiennent leur diplôme plus rapidement** que les étudiants. Si les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à se lancer dans la recherche et à entamer un doctorat, elles le sont en revanche **moins à finir leur thèse**. Leur nombre se réduit aussi au fur et à mesure de l'avancée dans la **carrière académique**. En 2023, elles sont 28% à parvenir au statut de professeure ordinaire. Elles étaient 23% en 2018 ; en cinq ans, l'évolution est notable. Si différentes **actions sont menées en vue de lutter contre le phénomène du « tuyau percé »**, le rapport indique que le chemin à parcourir est encore long. À titre d'exemple, en 2022-2023, les femmes n'étaient que 20% à occuper une fonction de conseillère des autorités et 31% à réaliser un doctorat en sciences et techniques.

Assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie universitaire concerne le genre, mais aussi **d'autres dimensions de la diversité** : les handicaps, les origines ethniques, les identités multiples de genre, les orientations sexuelles, les classes sociales, les apparences physiques, etc. Les statistiques ici rassemblées se penchent essentiellement sur le genre. À l'avenir, nous allons nous doter d'outils de mesure pour d'autres dimensions. **Différents groupes** n'ont toutefois pas attendu les outils statistiques pour lancer des actions, de plus en plus nombreuses, comme le montre la **partie « actions » du rapport**. Cette partie a été nourrie par les actrices et acteurs impliqués et témoigne d'un vrai dynamisme et d'une grande variété dans les publics visés (corps enseignant, personnel administratif, communauté étudiante).

Parmi les **principales actions transversales** menées en 2022-2023, on soulignera ici la mise sur pied d'un groupe de travail « racisme et discriminations », révélateur de la volonté d'inscrire la lutte contre le racisme à l'agenda et d'établir, dans les meilleurs délais, un inventaire des actions prioritaires à mener. La lutte contre les violences sexuelles continue à mobiliser un grand nombre d'actrices et acteurs, à tous les échelons de l'Université, grâce notamment à la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles.

L'année 2023 a également vu la finalisation du **projet européen CALIPER**, lequel a permis d'implémenter des expériences pilotes en matière d'égalité de genre qui appellent à être transférées, élargies et poursuivies. L'une des principales réalisations du projet a été la réalisation d'une étude *sur les actions positives* par l'*Equality Law Clinic* qui a mené à l'adoption de l'arrêté d'exécution « actions positives » par la Fédération Wallonie-Bruxelles (novembre 2023). Désormais, il est possible de mettre en place des actions positives pour lutter contre les inégalités à l'emploi dans le milieu de l'enseignement (compétence de la FWB).

Au total, si ce **rapport témoigne du fait que l'égalité entre toutes et tous n'est pas encore totalement acquise** dans notre institution, il **révèle aussi que le chantier mobilise une part croissante des membres de la communauté universitaire**. Lieu d'étude, de formation et de travail, cette dernière doit constamment se remettre en question pour être accueillante à toutes et tous. L'inclusivité est à ce prix.

PARTIE 1 – CHIFFRES

1.1. La population étudiante

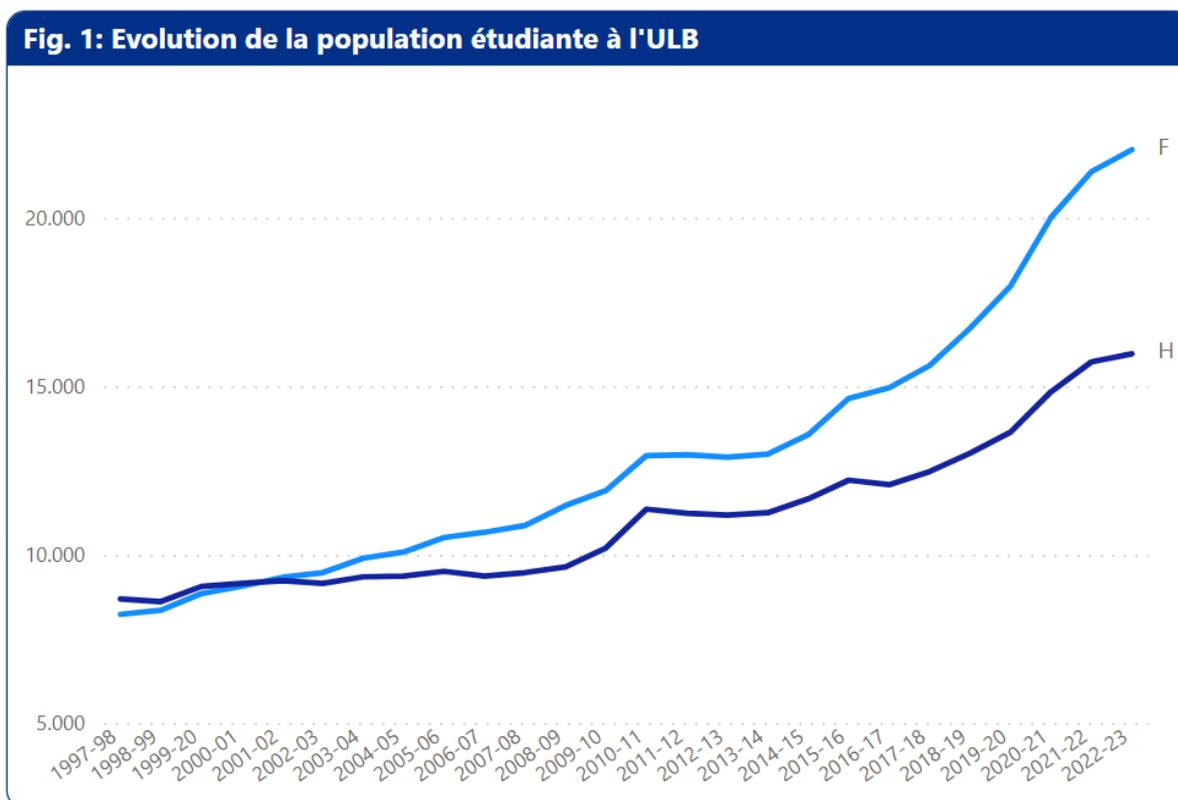
Remarques préalables

Cette section est consacrée à l'ensemble des personnes en inscription régulière¹ à l'ULB. Lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes.

Aperçu général

- **Le genre**

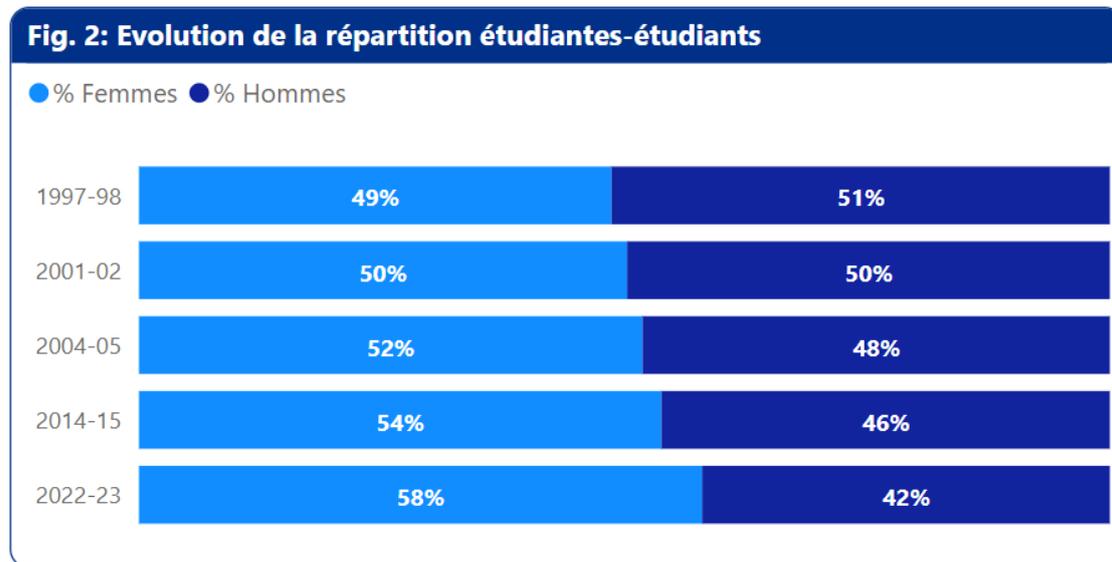
La population étudiante à l'ULB est composée **majoritairement de femmes**, avec **58%** d'étudiantes inscrites en 2022-23 (sur un total de plus de 38.000 personnes). C'est au tout début des années 2000 que le nombre d'étudiantes dépasse pour la première fois le nombre d'étudiants, et cette majorité féminine s'accroît depuis lors.



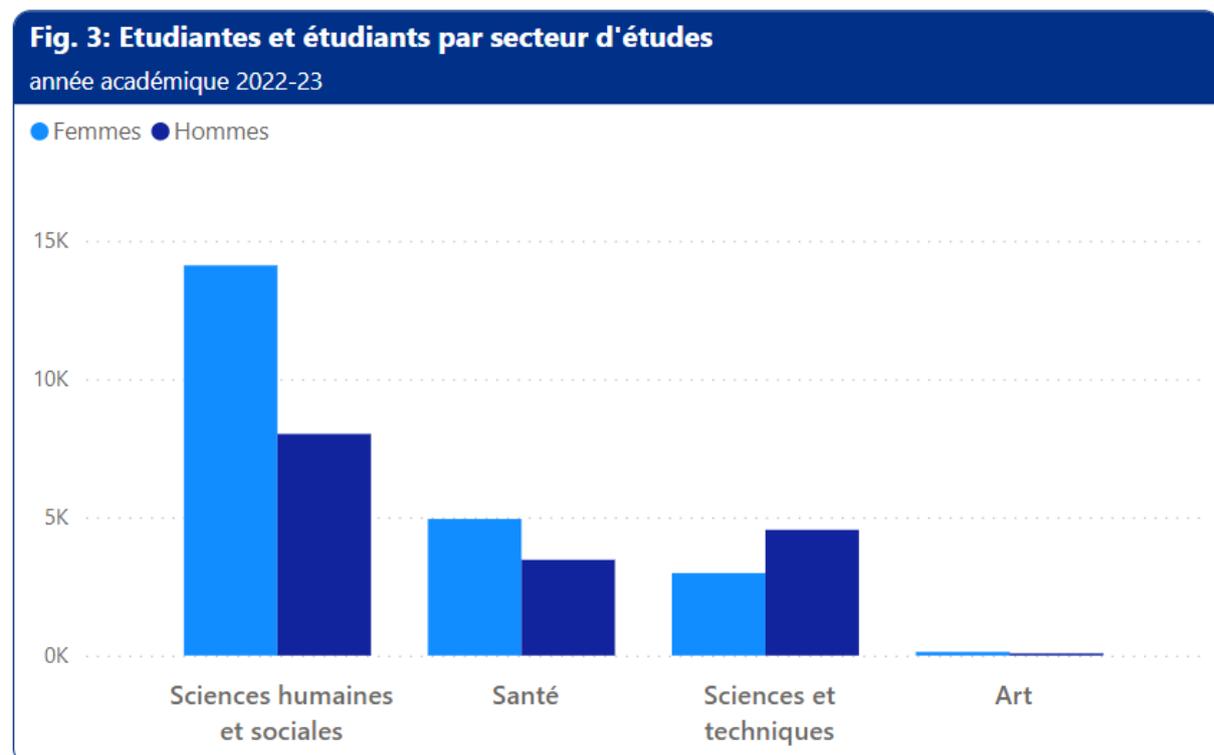
Nous constatons même une accélération de cette tendance depuis l'entrée en vigueur du décret « Paysage » en 2014-15 :

- En 10 ans, entre 2001-02 et 2014-15, le nombre d'étudiantes augmente de 30%.

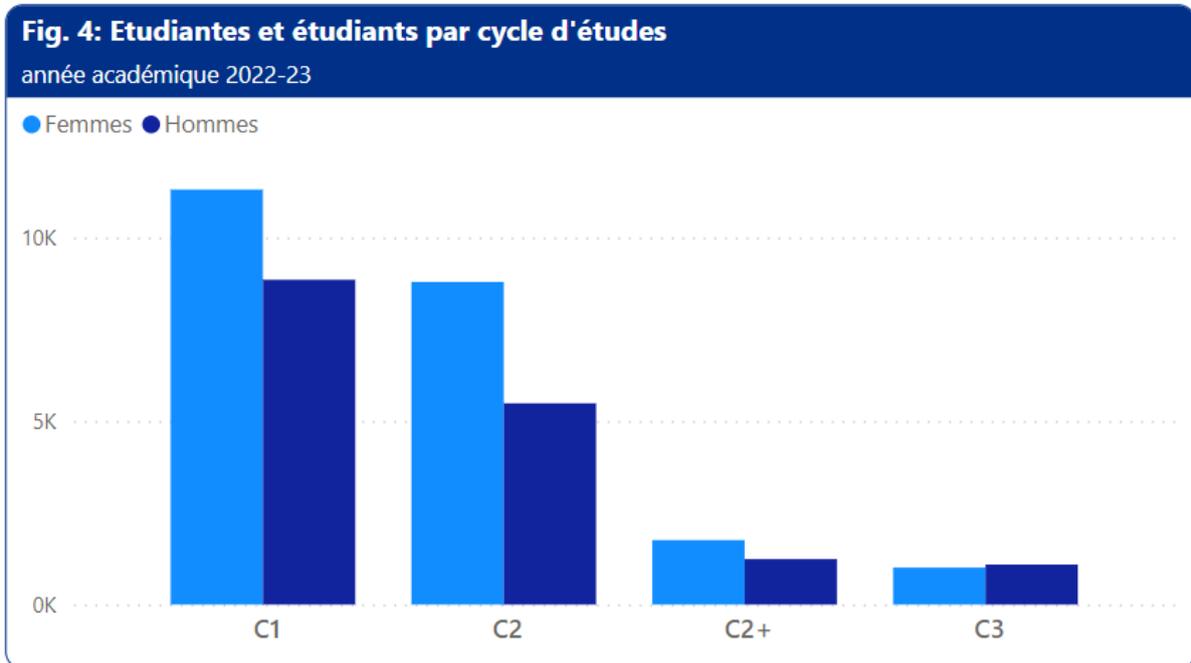
- En 8 ans, entre 2014-15 et 2022-23, le nombre d'étudiantes augmente de 50%.



Les femmes **ne sont cependant pas majoritaires dans toutes les filières** d'études : alors qu'elles représentent environ 60% de la population inscrite dans des études en sciences humaines et sociales et du secteur de la santé, elles ne sont que **40%** dans les programmes en **sciences et techniques**.



La répartition femmes-hommes varie également entre les différents cycles d'études² : en 2022-23, les femmes étaient majoritaires dans les études de 1^e cycle (56%) et de 2^e cycle (62%) mais légèrement minoritaires dans les études de 3^e cycle (48%).



- **La nationalité**

L'ULB accueille une population étudiante multiculturelle, avec **32% d'individus de nationalité non belge** inscrits en 2022-23, dont 21% de l'Union Européenne et **11% hors UE**. Ce sont les études du secteur de la santé qui attirent tout particulièrement ces personnes de nationalité non belge (44% en 2022-23, tous cycles d'études confondus). Notons enfin que c'est au **niveau du doctorat** que la proportion d'individus de nationalité étrangère est la **plus élevée** (53% en 2022-23, tous secteurs d'études confondus).

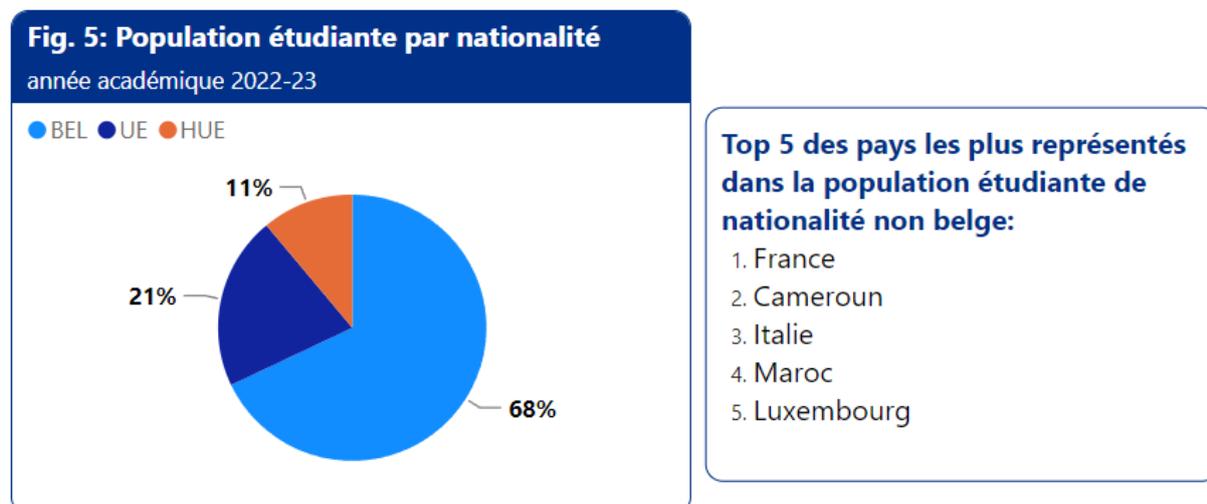
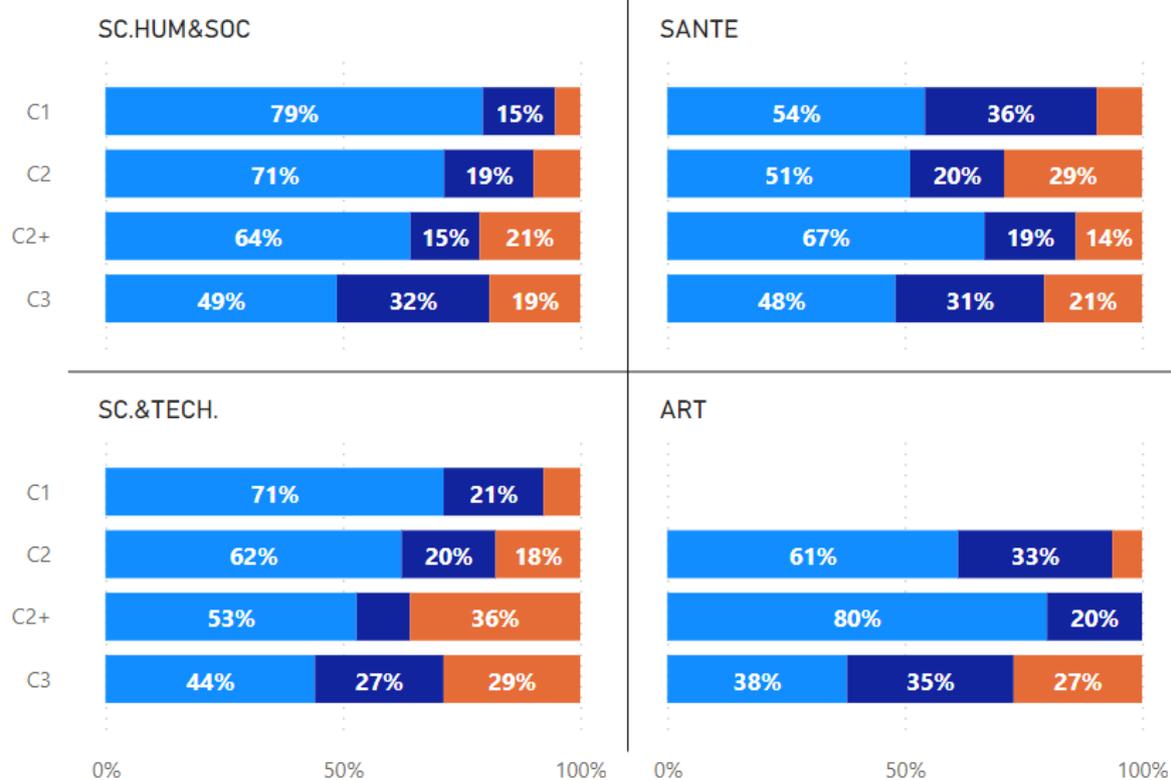


Fig. 6: Répartition par nationalité dans les différents secteurs et cycles d'études

année académique 2022-23

● BEL ● UE ● HUE



Population « GEN1 »

La population dite de « 1^e génération » (GEN1) correspond aux personnes qui entament pour la première fois des études supérieures¹. L'absence de parcours académique antérieur rend ces personnes plus comparables entre elles que ceux de la population globale lorsqu'il s'agit d'étudier l'attractivité d'un programme ou le taux de réussite. Cette section est consacrée à l'analyse de la population GEN1, et présente le suivi de plusieurs cohortes².

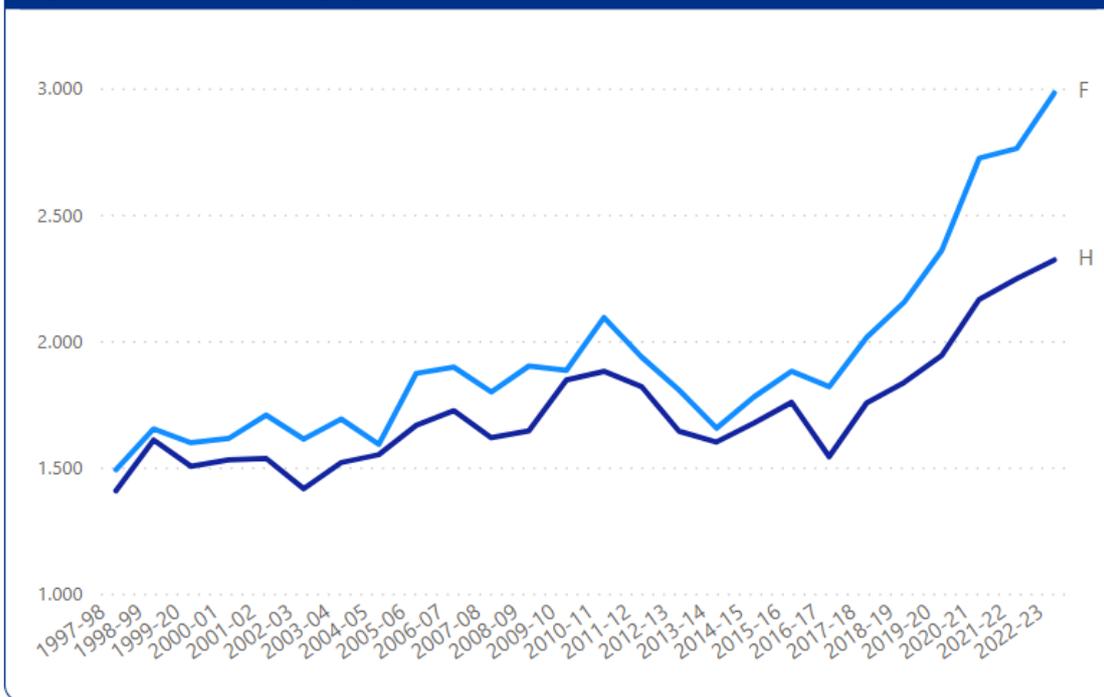
• L'entrée dans les études

Si nous regardons les cohortes d'étudiant-es GEN1 depuis 1997-98, nous constatons que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes et que leur proportion a augmenté de manière importante ces dernières années : de 51,5% en 2014-15 à 56,2% en 2022-23.

¹ Il s'agit donc nécessairement de personnes qui entrent en 1^e année du Bachelier.

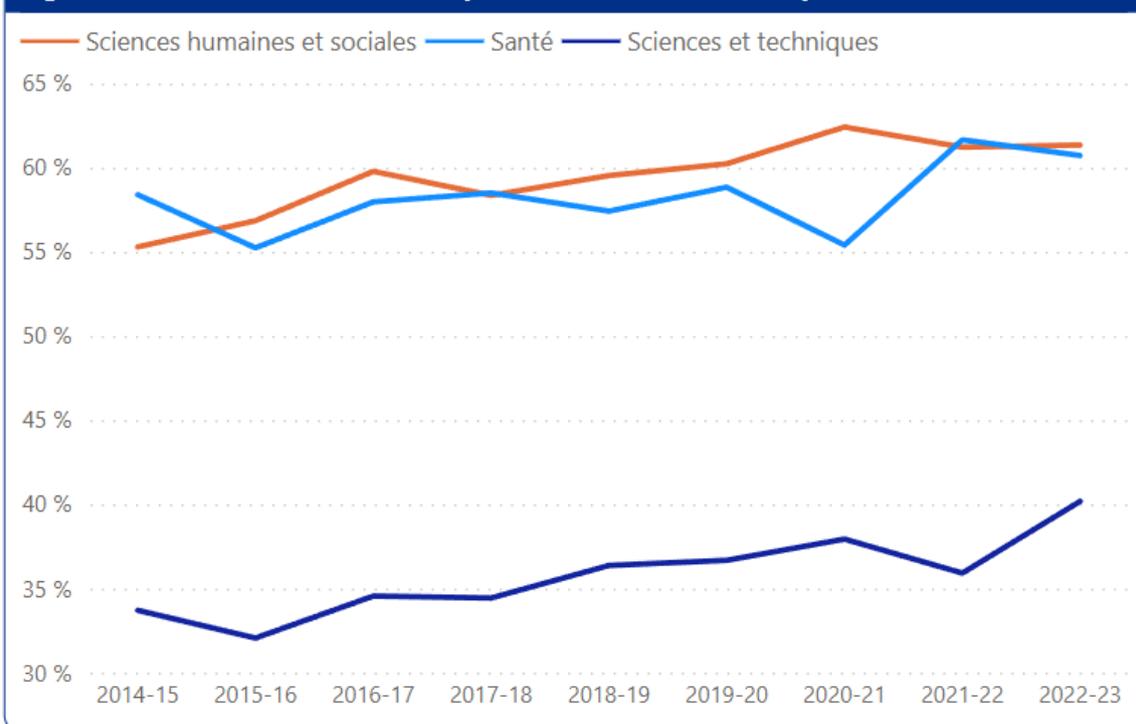
² Une cohorte GEN1 correspond à l'ensemble des étudiant-es qui sont GEN1 lors d'une même année académique.

Fig. 7: Evolution de la population GEN1 à l'ULB



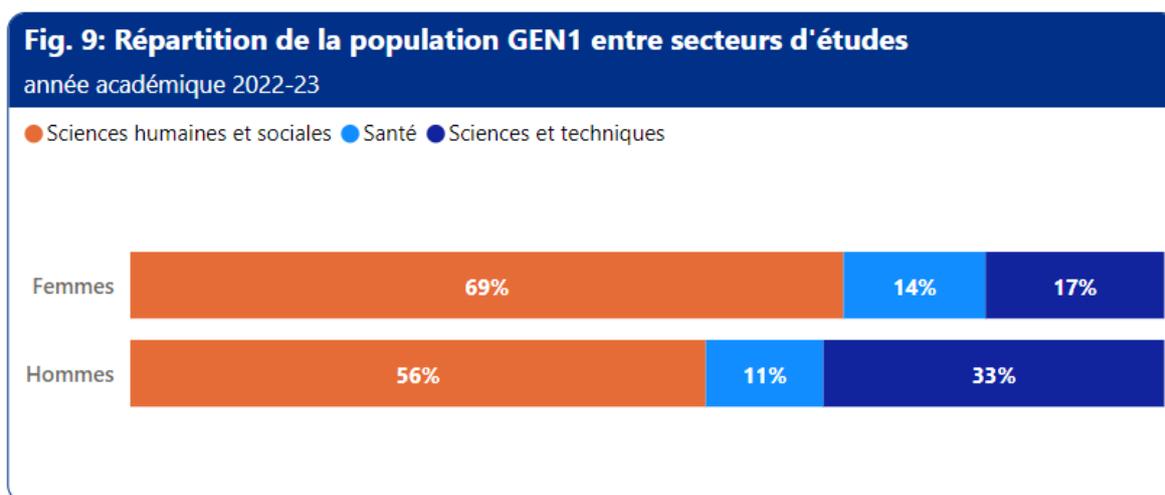
Entre secteurs d'études, nous observons les mêmes différences de parité que dans la population étudiante globale. Notons que c'est le secteur des sciences et techniques, où les femmes sont minoritaires, qui a connu la plus grande augmentation de la proportion d'étudiantes depuis 2015-16 : de 32% de femmes parmi les GEN1, nous sommes passés à 40% en 2022-23.

Fig. 8: Evolution du % de femmes parmi les GEN1, dans chaque secteur d'études



Si nous regardons la manière dont la population GEN1 **se répartit entre secteurs d'études**, nous constatons que :

- Les femmes comme les hommes se dirigent majoritairement vers des études en sciences humaines et sociales : cela concerne plus de 2/3 des femmes (69%) ainsi qu'une large majorité des hommes (56%).
- Les hommes vont proportionnellement deux fois plus que les femmes vers un Bachelier en sciences et techniques.
- Les études du secteur de la santé arrivent en dernière position dans le choix d'études des femmes comme celui des hommes, et attirent proportionnellement un peu plus les femmes.



Au niveau des programmes de Bachelier, nous observons que, sur les cinq filières qui attirent le plus grand nombre de femmes et d'hommes, quatre sont communes aux deux genres : Architecture, Droit, Sciences de gestion et Sciences économiques. En 1^{er} position chez les femmes, le Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation n'arrive que 7^{ème} chez les hommes. Le Bachelier en sciences informatiques, en 3^{ème} position chez les hommes, n'arrive que 19^{ème} chez les femmes (sur 39 programmes au total).

Top 5 des Bacheliers dans la population GEN1



- 1° Sc. psy. et de l'éducation
- 2° Droit
- 3° Architecture
- 4° Sciences économiques
- 5° Sciences de gestion



- 1° Sciences économiques
- 2° Sciences de gestion
- 3° Sc. informatiques
- 4° Architecture
- 5° Droit

Si nous regardons à présent **la proportion relative de femmes et d'hommes GEN1 dans les différents programmes de Bachelier**, de **grands écarts de parité** sont observés, notamment en :

- Sciences informatiques : 1 femme pour plus de 6 hommes.
- Sciences de l'ingénieur : 1 femme pour plus de 4 hommes.
- Sciences psychologiques et de l'éducation : 1 homme pour près de 4 femmes.

- Droit : 1 homme pour plus de 3 femmes.
- Sciences biomédicales : 1 homme pour 2,5 femmes.

Dans les figures 10, 11 et 12 ci-dessous, les programmes de Bachelier apparaissent par ordre décroissant du nombre d'individus GEN1 inscrits dans le programme.

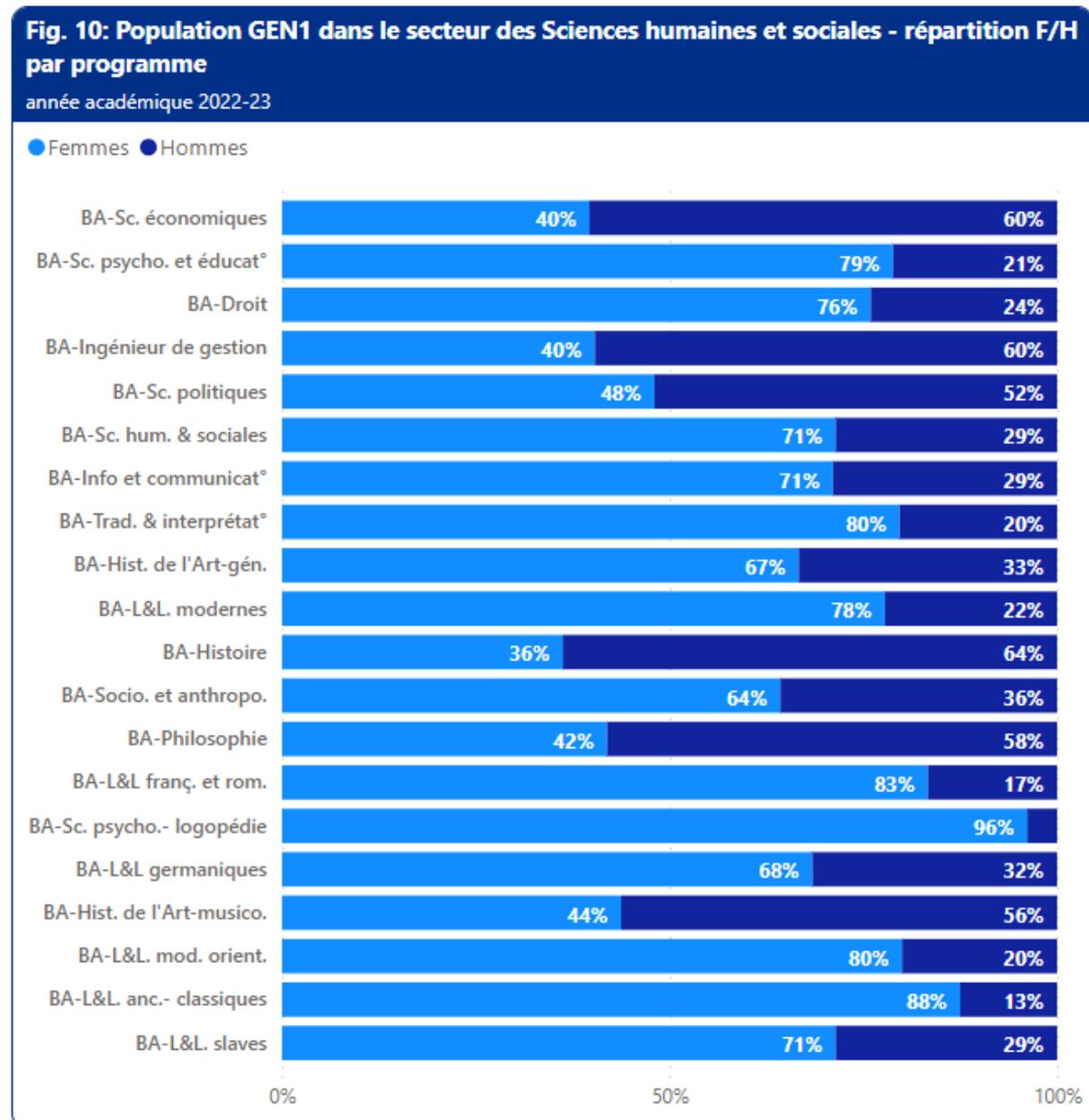


Fig. 11: Population GEN1 dans le secteur de la Santé - répartition F/H par programme

année académique 2022-23

● Femmes ● Hommes

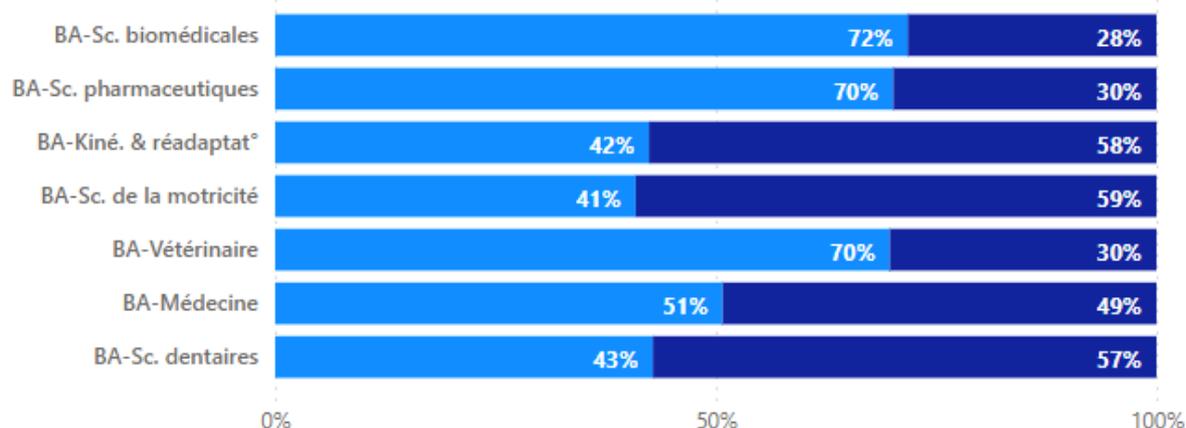
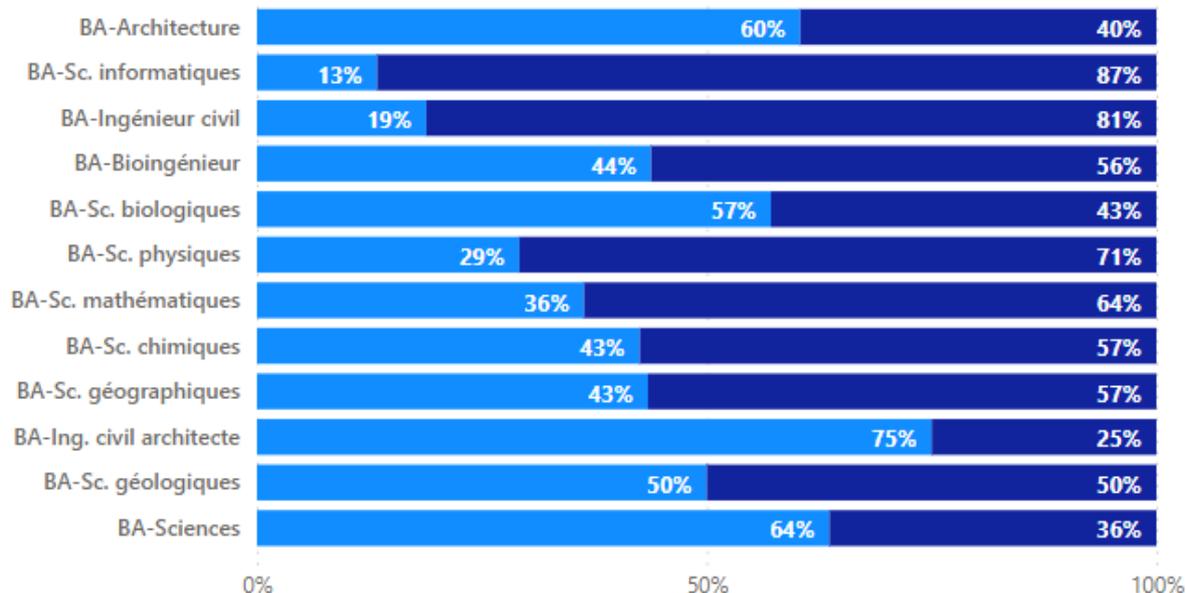


Fig. 12: Population GEN1 dans le secteur des Sciences et techniques - répartition F/H par programme

année académique 2022-23

● Femmes ● Hommes

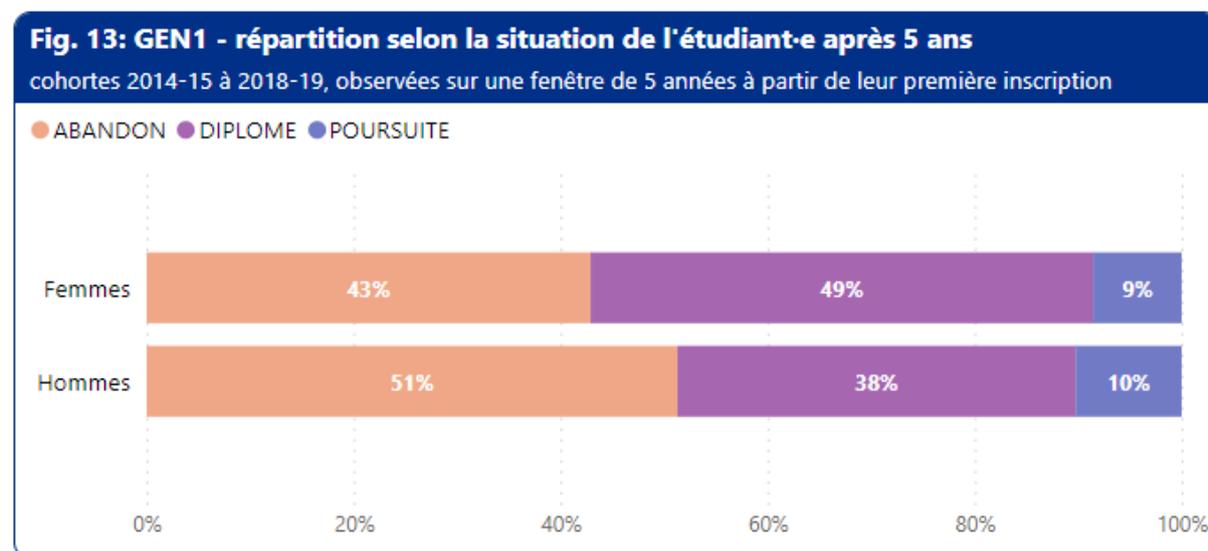


Le BA-Sciences de la figure 12 ci-dessus correspond à une première année de Bachelier « polyvalente », qui donne accès à la poursuite de cursus dans plusieurs Bacheliers du domaine des sciences.

- **Parcours en Bachelier**

Nous suivons ici les cohortes d'étudiant-es de 1^e génération sur une fenêtre de cinq années à partir de leur première inscription à l'ULB⁵, afin d'étudier deux issues possibles dans leur parcours d'études en Bachelier : la diplomation⁶ et l'abandon⁷.

Nous constatons que le **taux de diplomation des femmes est globalement supérieur** à celui des hommes : près de la moitié des femmes (49%) ont obtenu leur diplôme de BA en maximum 5 années, contre seulement 38% des hommes. Par ailleurs, nous voyons que plus de la moitié des hommes (51%) ont abandonné leurs études à l'ULB, contre 43% des femmes. Enfin, environ un individu sur 10 poursuit ses études au-delà de 5 inscriptions, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

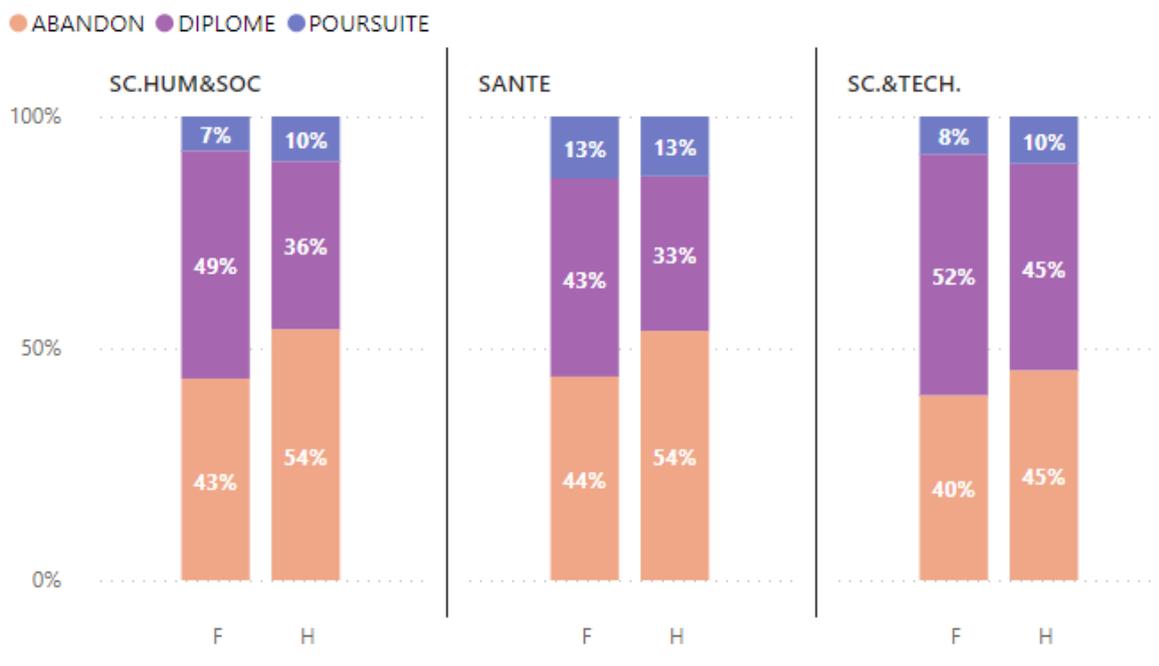


Le taux de diplomation et le taux d'abandon en Bachelier varient entre les différents secteurs d'études, mais ces variations suivent la **même tendance chez les femmes que chez les hommes**.

- Le taux de diplomation le plus élevé est observé pour les deux genres dans les études du secteur des sciences et techniques, suivi des sciences humaines et sociales et enfin du secteur de la santé.
- C'est dans le secteur des sciences et techniques que les différences entre hommes et femmes au niveau du taux de diplomation et du taux d'abandon sont les plus faibles.

Fig. 14: GEN1 par secteur d'études - situation de l'étudiant-e après 5 ans

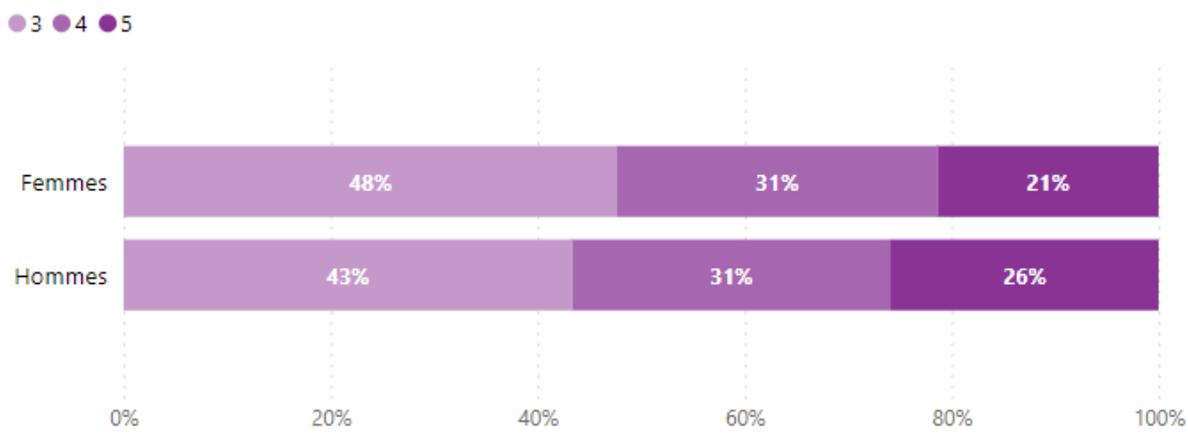
cohortes 2014-15 à 2018-19, observées sur une fenêtre de 5 années à partir de leur première inscription



Chez les personnes qui obtiennent leur diplôme de Bachelier, nous observons **une disparité femmes-hommes au niveau du temps avant diplomation**. Les femmes sont diplômées plus rapidement que les hommes : 48% des diplômées l'ont été en 3 ans, contre 43% des diplômés.

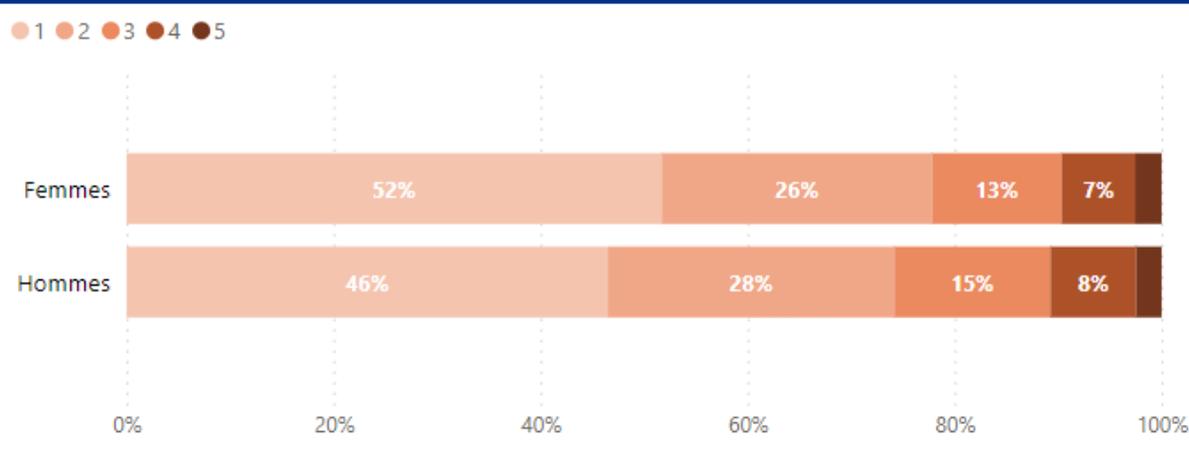
Fig. 15: GEN1 - répartition des diplômé-es par nbre d'inscriptions avant diplomation

cohortes 2014-15 à 2018-19, observées sur une fenêtre de 5 années à partir de leur première inscription



Du côté des abandons, les femmes sont à nouveau plus « rapides » : 52% des abandons chez les étudiantes se font à l'issue de la première inscription, contre 46% des abandons chez les étudiants.

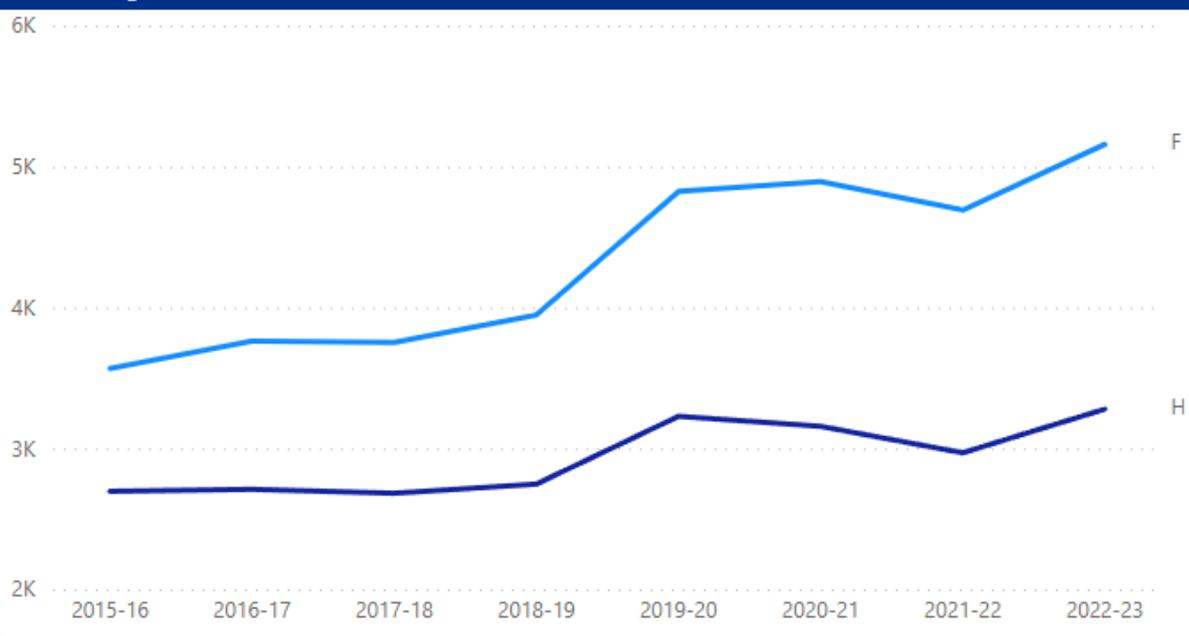
Fig. 16: GEN1 - répartition des abandons par nbre d'inscriptions avant abandon
 cohortes 2014-15 à 2018-19, observées sur une fenêtre de 5 années à partir de leur première inscription



Diplômé·es

Depuis 2015-16, l'ULB a délivré près de 58.000 diplômes dans trois cycles d'études, dont environ 60% à des femmes.

Fig. 17: Evolution du nombre de diplômes délivrés
 toutes catégories d'études confondues: BA, MA, MS, AESS, CAPAES et DOC



La proportion de femmes parmi les personnes à avoir obtenu un diplôme de 1^e ou de 2^e cycle a augmenté sur cette période, passant de 57% en 2015-16 à 62% en 2022-23. Cependant les **femmes sont minoritaires parmi les personnes ayant défendu une thèse de doctorat**, et leur proportion a stagné sur cette même période (48%).

Fig. 18: Diplômes délivrés, par genre et par cycle d'études

années académiques 2015-16 à 2022-23

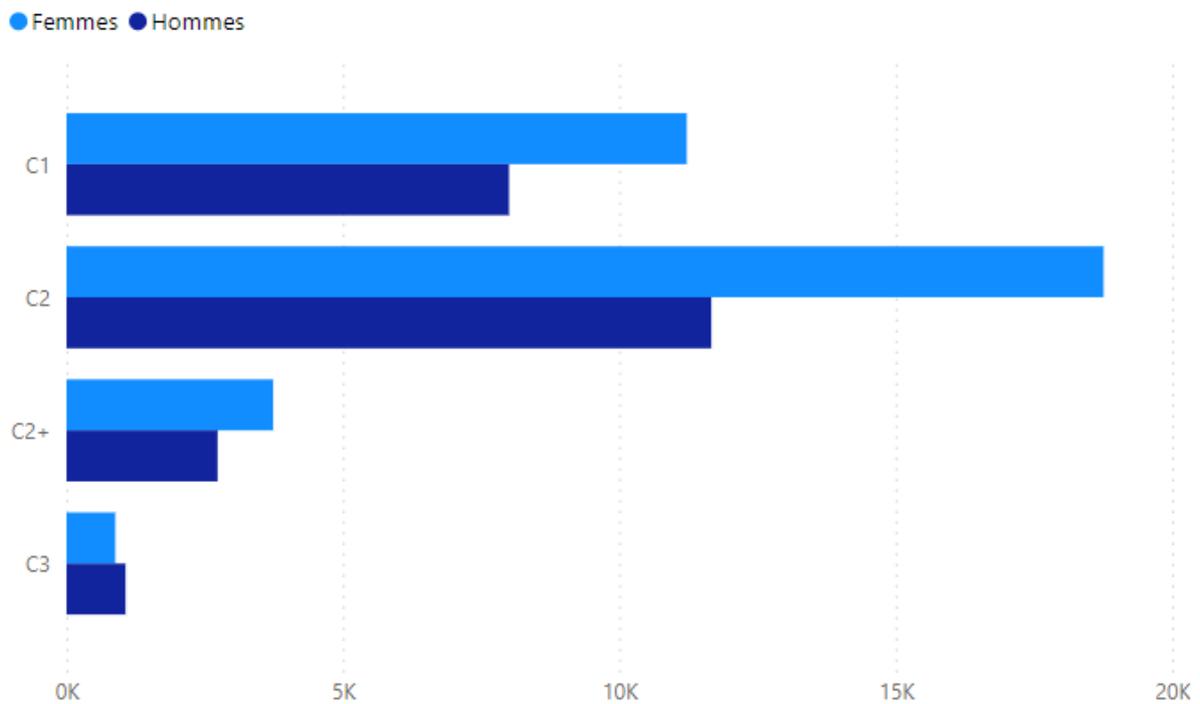


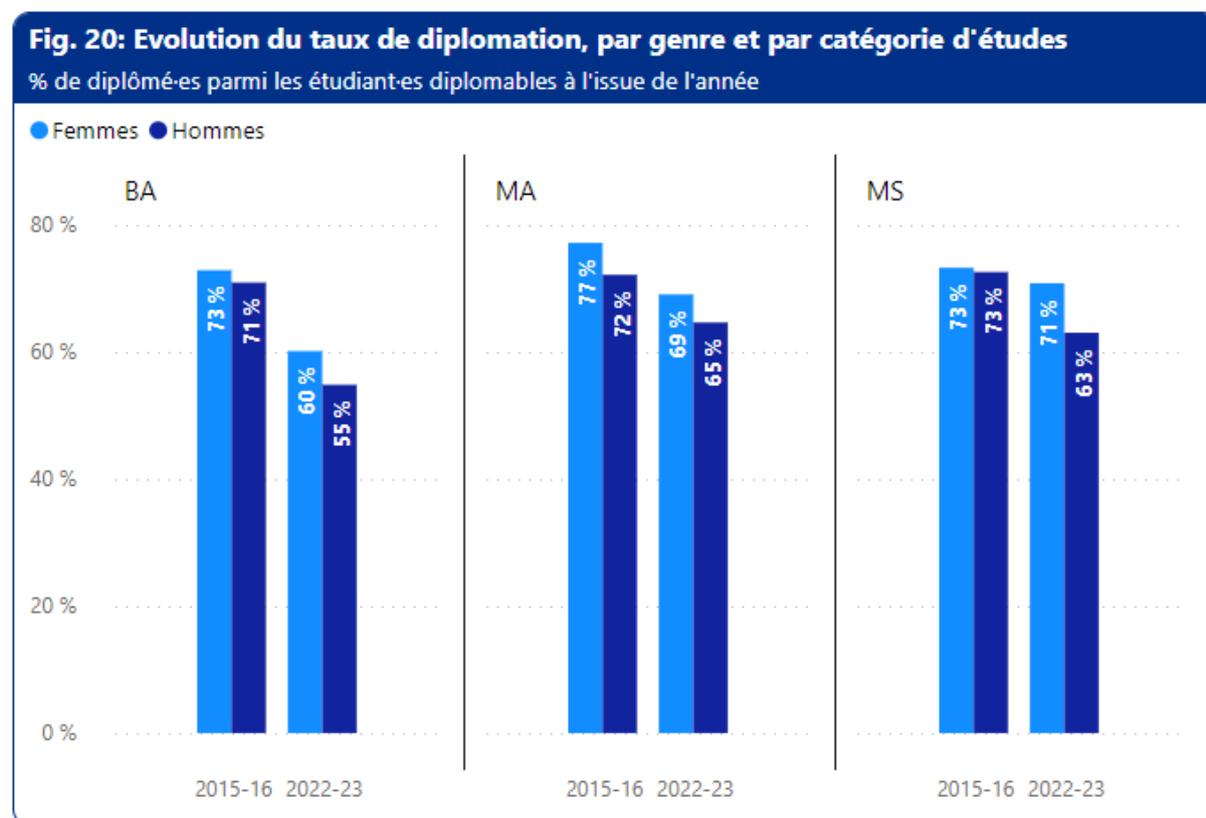
Fig. 19: Evolution de la répartition des diplômes délivrés, par genre et par cycle d'études

années académiques 2015-16 à 2022-23



Le taux de diplomation⁸ observé globalement entre 2015-16 et 2022-23 dans les études de 1^e et 2^e cycle est supérieur chez les femmes que chez les hommes : 69% des femmes diplômables à

l'issue d'une année académique ont bien décroché leur diplôme, contre 65% des hommes. Si nous regardons l'évolution de ces chiffres, nous constatons que le taux de diplomation reste supérieur chez les femmes bien qu'il diminue chez les deux genres sur la période.

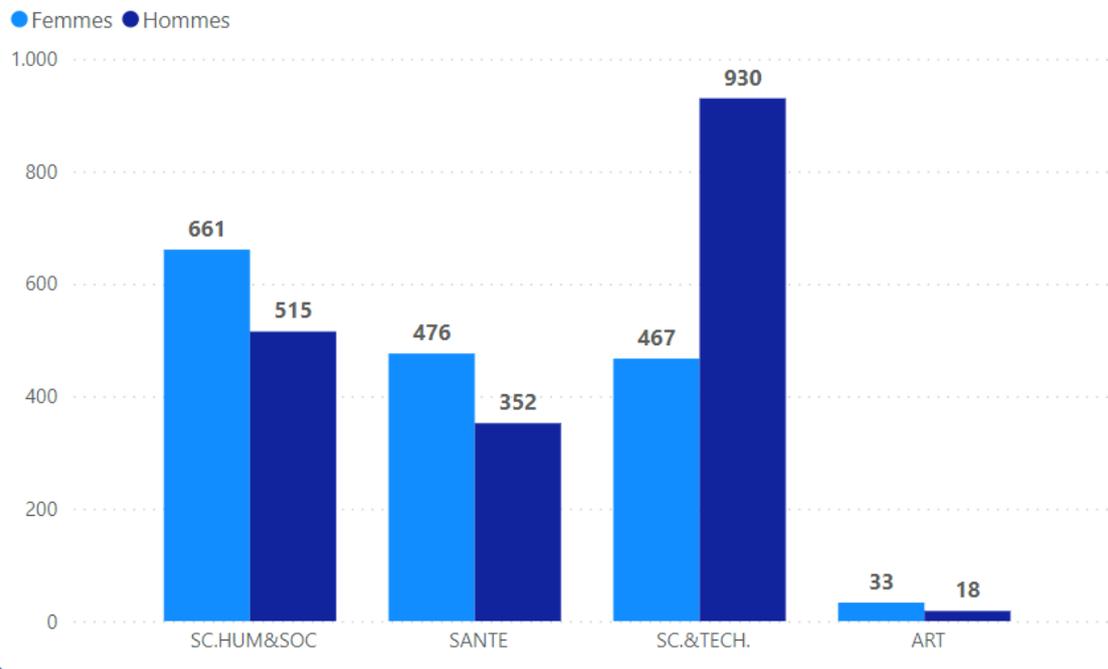


Doctorant·es

Entre 2014-15 et 2022-23, près de 3500 personnes ont entamé une thèse de doctorat à l'ULB, dont 47% de femmes. Mais bien que les femmes soient globalement **minoritaires dans les cohortes de doctorant·es, la situation observée au sein des différentes disciplines** scientifiques permet de nuancer ce constat. En effet, la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes dans trois des quatre secteurs d'études : les sciences humaines et sociales (56%), la santé (57%), et l'art (65%). C'est dans les sciences et techniques – le secteur qui compte avec le plus grand nombre de doctorant·es – que les femmes sont largement sous-représentées (33% seulement).

Fig. 21: Doctorant-es, par genre et par secteur d'études

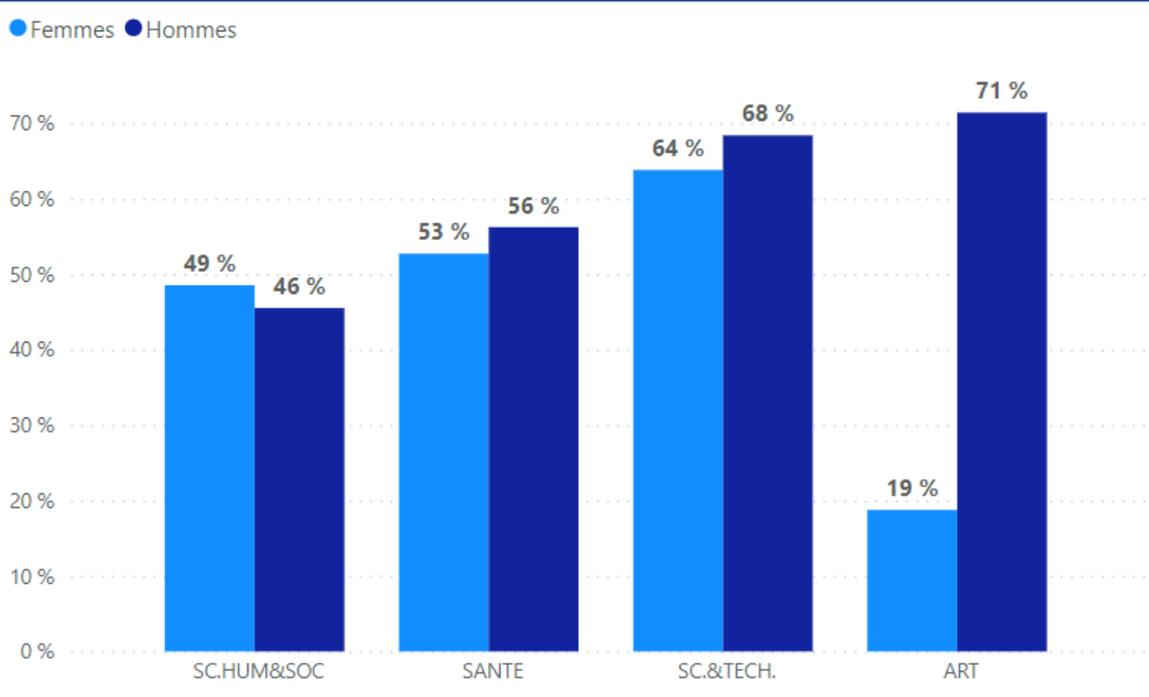
individus ayant démarré une thèse entre 2014-15 et 2022-23



Du côté de l'obtention du doctorat, nous observons un taux globalement plus faible chez les femmes que chez les hommes : 53% des doctorantes et 59% des doctorants ont défendu leur thèse sur la période considérée.⁹ **Le taux de défense varie également entre secteurs d'études et est plus faible chez les femmes que chez les hommes dans tous les secteurs à l'exception des sciences humaines et sociales.**

Fig. 22: Taux de défense de thèse, par genre et par secteur d'études

parmi les individus ayant démarré leur doctorat entre 2014-15 et 2017-18 (situation à l'issue de 2022-23)



1.2. Les personnels

Remarques préalables

Cette section est consacrée à l'ensemble des personnes rémunérées, travaillant à l'ULB, et faisant partie d'une des catégories du personnel suivantes : le corps académique (ACAD), le corps scientifique (SCI), et le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS). Ceci inclut les mandataires du FNRS à l'ULB, ainsi que le personnel des instituts supérieurs intégrés à l'ULB en 2008 et 2015. Enfin, lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes.

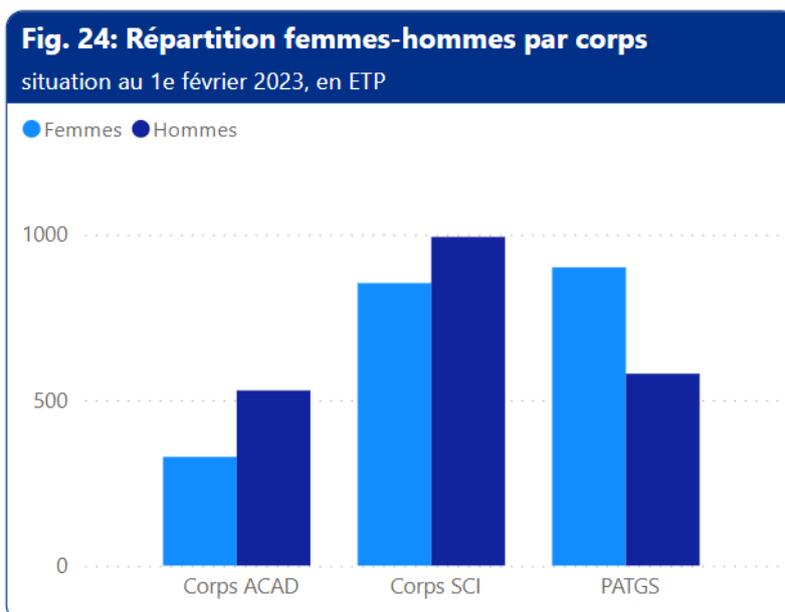
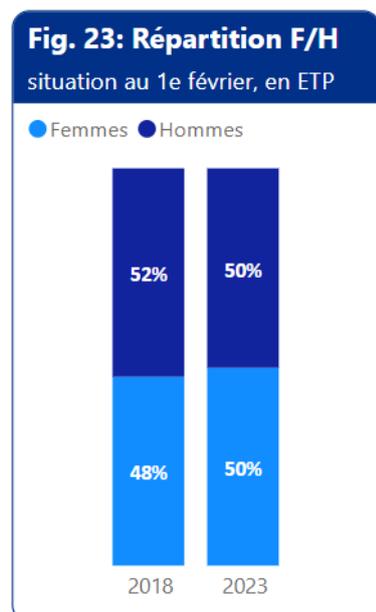
Aperçu général

- **Le genre**

Le personnel à l'ULB compte près de 6000 individus, représentant plus de 4180 équivalents temps plein (ETP), dont environ 50% de femmes¹⁰. Si l'ULB atteint globalement la parité entre les femmes et les hommes dans son personnel, **cet équilibre ne s'observe pas au sein de chaque corps** :

- Les femmes sont **minoritaires** dans les **corps scientifique** et **académique** où elles représentent respectivement **46%** et **38%** du personnel en ETP. Cela équivaut à 1 femme pour 1,2 hommes dans le corps scientifique et à 1 femme pour 1,6 hommes dans le corps académique.

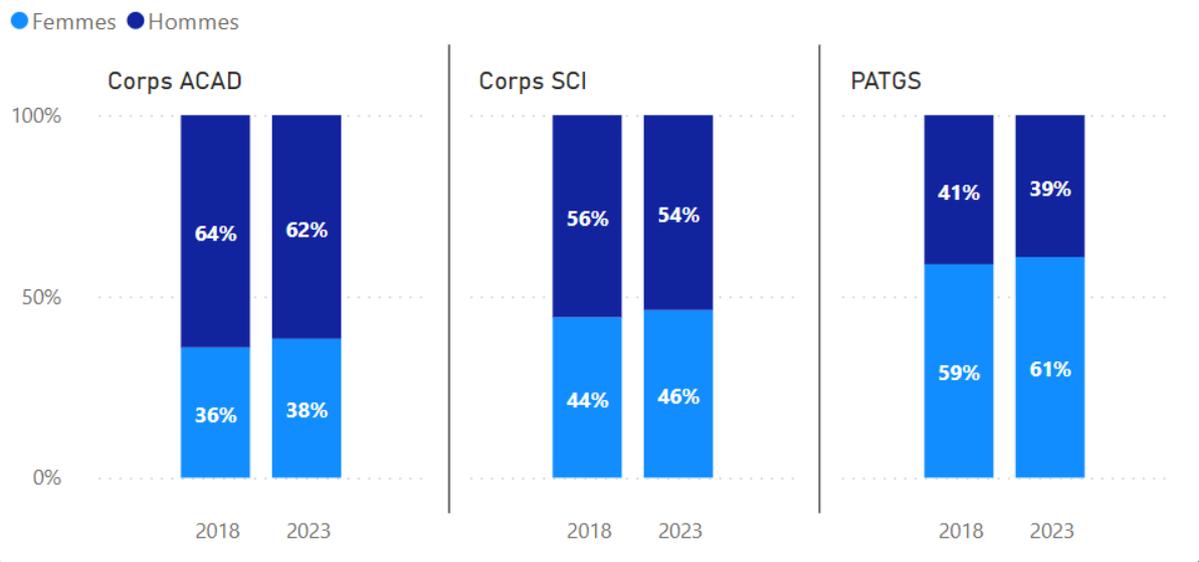
Les femmes sont **majoritaires** dans le **PATGS**, représentant **61%** des ETP, soit 1 homme pour 1,6 femmes.



En outre, nous observons que la proportion de femmes a augmenté dans chacun des trois corps depuis 2018.

Fig. 25: Evolution de la répartition femmes-hommes dans chaque corps

situation au 1^{er} février de l'année indiquée, en ETP



- **Age et nationalité**

Globalement, près d'un tiers du personnel à l'ULB est de nationalité non belge, avec plus de 100 nationalités représentées. C'est dans le **corps scientifique qu'on retrouve la plus grande proportion d'individus non belges** (plus de 50%).

L'âge médian du personnel est de 40 ans. A nouveau, la situation varie entre catégories de personnel : **le corps scientifique est le corps le plus jeune**, avec un âge médian de 33 ans, vient ensuite le PATGS avec un âge médian de 44 ans, et enfin le corps académique, avec un âge médian de 49 ans.

Fig. 26: Corps ACAD, par nationalité

situation au 1^{er} février 2023, en ETP

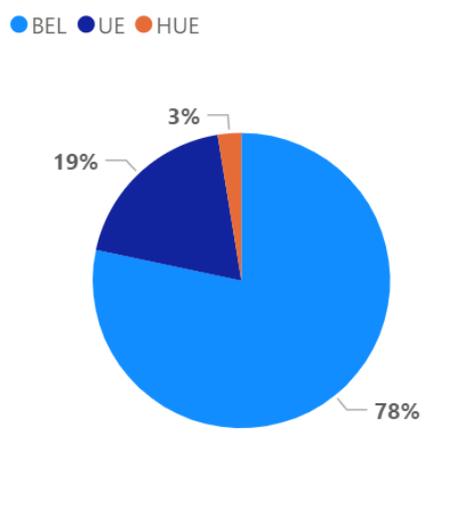


Fig. 27: Corps ACAD, par catégorie d'âge

situation au 1^{er} février 2023, en ETP

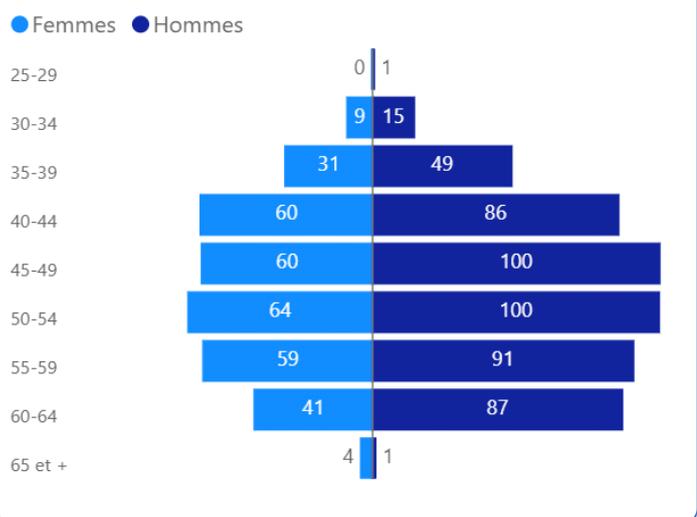


Fig. 28: Corps SCI, par origine

situation au 1^e février 2023, en ETP

● BEL ● UE ● HUE

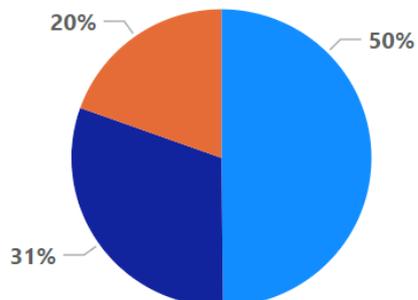


Fig. 29: Corps SCI, par catégorie d'âge

situation au 1^e février 2023, en ETP

● Femmes ● Hommes

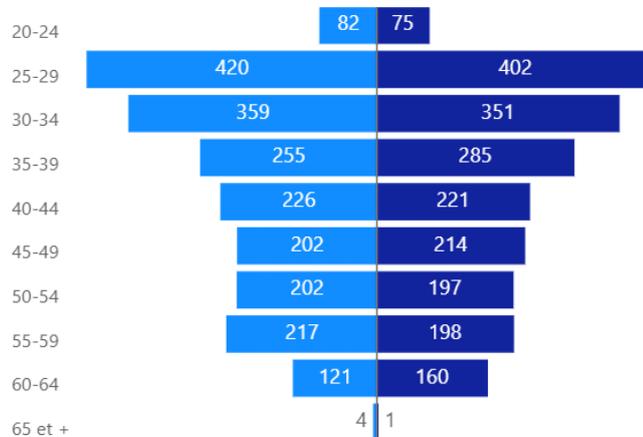


Fig. 30: PATGS, par origine

situation au 1^e février 2023, en ETP

● BEL ● UE ● HUE

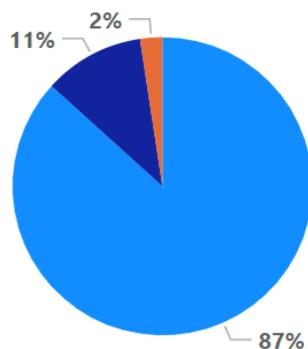
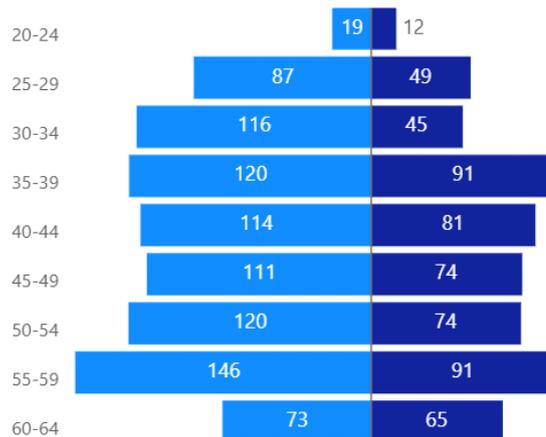


Fig. 31: PATGS, par catégorie d'âge

situation au 1^e février 2023, en ETP

● Femmes ● Hommes



Corps académique et scientifique

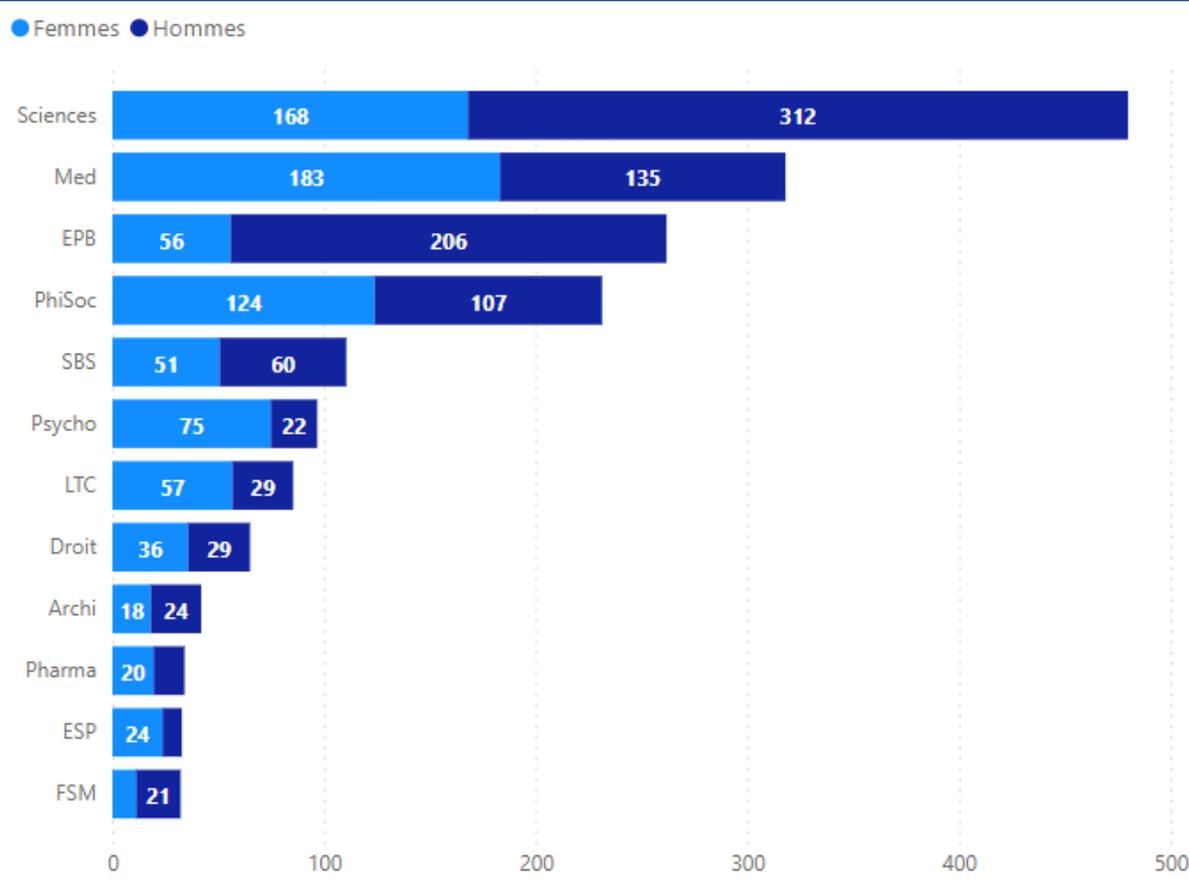
- **Variations entre facultés et domaines scientifiques**

Dans le **corps scientifique**, où la proportion de femmes est globalement de **46%**, nous observons des **variations** assez importantes de la répartition femmes-hommes entre **facultés** :

- Sur les 12 facultés, 5 ont un corps scientifique majoritairement masculin – dont la faculté des Sciences, la plus grande faculté en ETP – et 7, un corps scientifique majoritairement féminin.
- Les **déséquilibres les plus importants** dans le corps scientifique sont observés d'une part à **l'Ecole Polytechnique qui compte seulement 21% de femmes**, et d'autre part à la faculté des **Sciences psychologiques et de l'éducation** où l'on n'observe que **23% d'hommes**.

Fig. 32: Corps scientifique, répartition femmes-hommes par faculté

situation au 1^{er} février 2023, en ETP



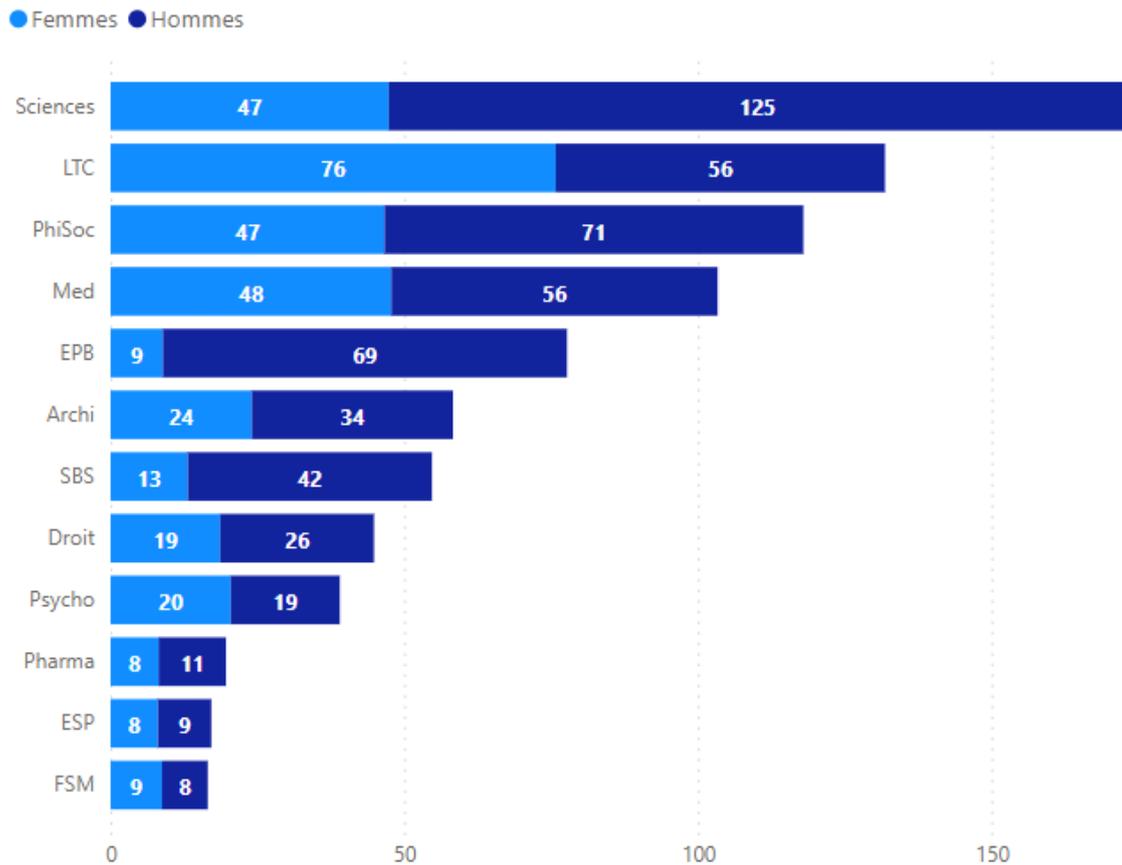
Le **corps académique** compte plus de 1500 individus pour environ 850 ETP, dont **38% de femmes**. Bien que les femmes soient globalement minoritaires dans le corps académique, nous observons des variations dans la répartition femmes-hommes entre les facultés :

- 3 des 12 facultés ont un corps académique majoritairement féminin : la faculté de Lettres, Traduction et Communication (57% de femmes), la faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation (52%), et la faculté des Sciences de la motricité (53%).

- Les facultés avec la **plus grande disparité femmes-hommes dans le corps académique** sont l'Ecole Polytechnique de Bruxelles (11% de femmes), la SBS-EM (24%) et la faculté des Sciences (27%), avec une proportion de femmes académiques inférieure à la moyenne toutes facultés confondues.

Fig. 33: Corps académique, répartition femmes-hommes par faculté

situation au 1^{er} février 2023, en ETP



Facultés:

- **Sciences** : Faculté des Sciences
- **LTC** : Faculté de Lettres, Traduction et Communication
- **PhiSoc** : Faculté de Philosophie et Sciences sociales
- **Med** : Faculté de Médecine
- **EPB** : Ecole polytechnique de Bruxelles
- **Archi** : Faculté d'Architecture
- **SBS** : Solvay Brussels School of Economics and Management
- **Droit** : Faculté de Droit et de Criminologie
- **Psycho** : Faculté des Sciences psychologiques et de l'Education
- **Pharma** : Faculté de Pharmacie
- **ESP** : Ecole de Santé publique
- **FSM** : Faculté des Sciences de la Motricité

Si nous comparons, au sein de chaque faculté, la répartition femmes-hommes entre corps, nous constatons **quasi systématiquement que la proportion de femmes diminue en passant du corps scientifique au corps académique**¹¹. De plus, dans 5 des 12 facultés – Droit, PhiSoc, Med, Pharma et ESP – nous observons une majorité féminine dans le corps scientifique, mais une majorité masculine dans le corps académique.

Fig. 34: Comparaison de la répartition F/H dans les corps SCI et ACAD, par faculté (1)

situation au 1^{er} février 2023, en ETP

● Femmes ● Hommes

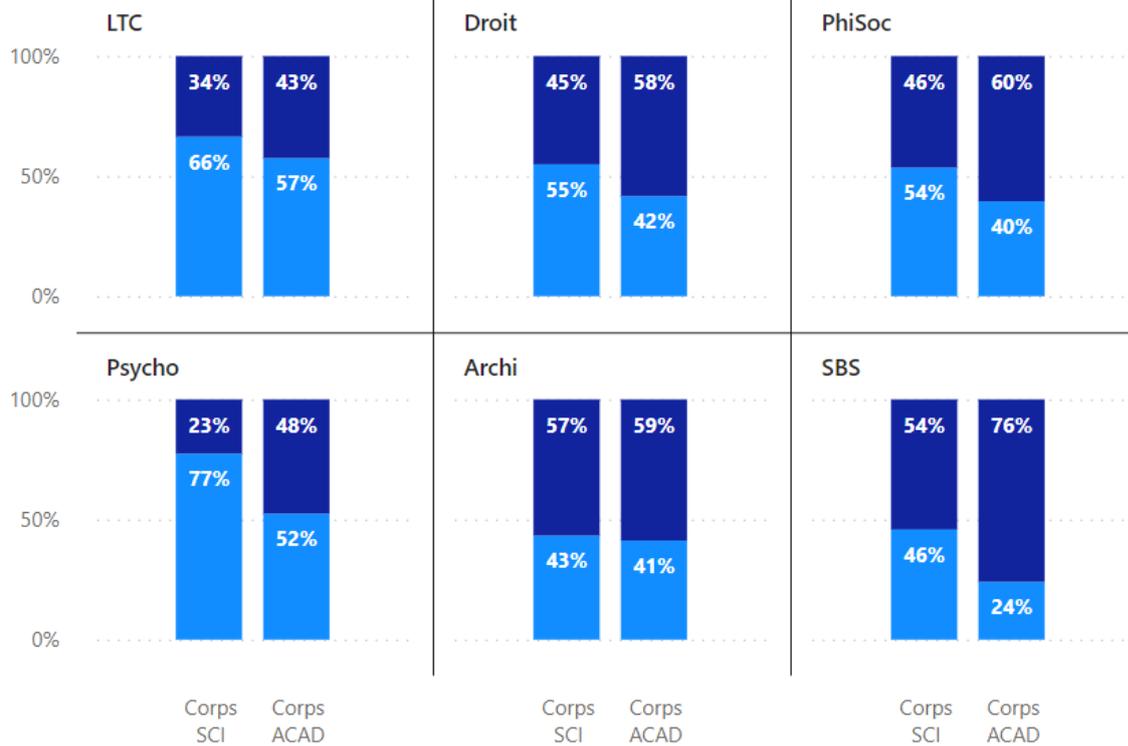
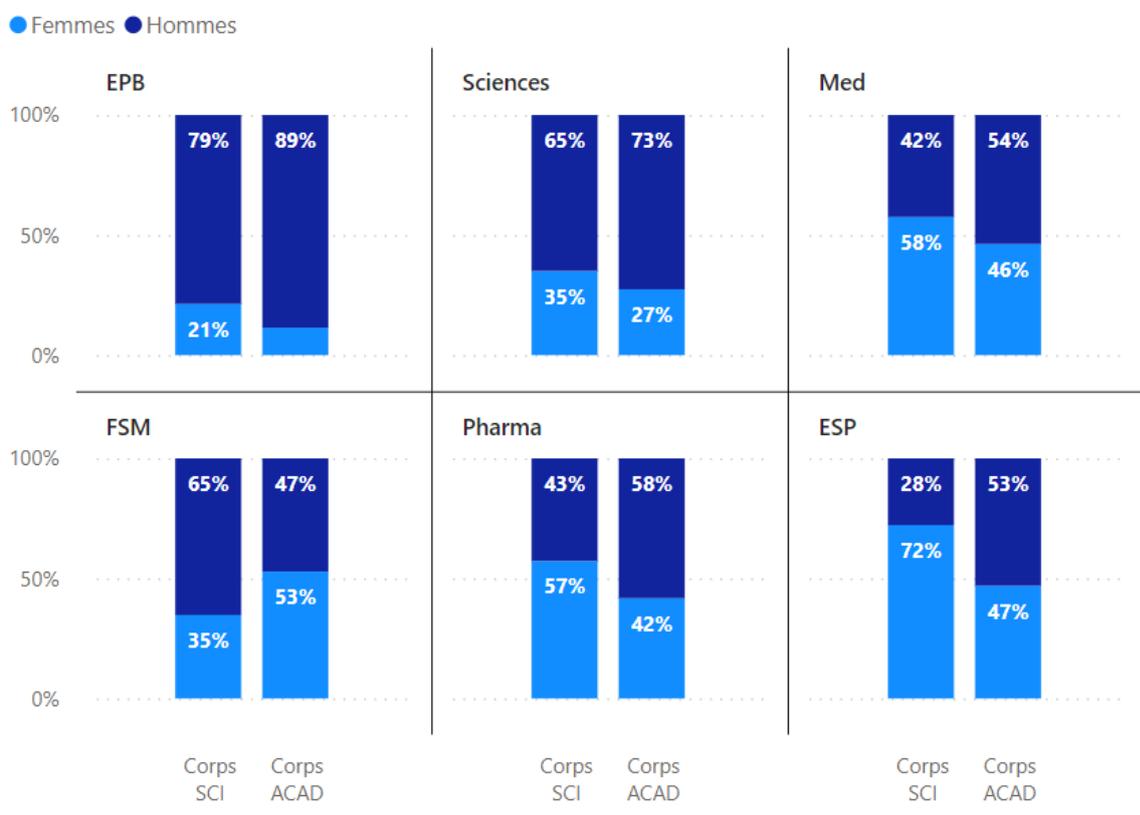


Fig. 35: Comparaison de la répartition F/H dans les corps SCI et ACAD, par faculté (2)

situation au 1^{er} février 2023, en ETP

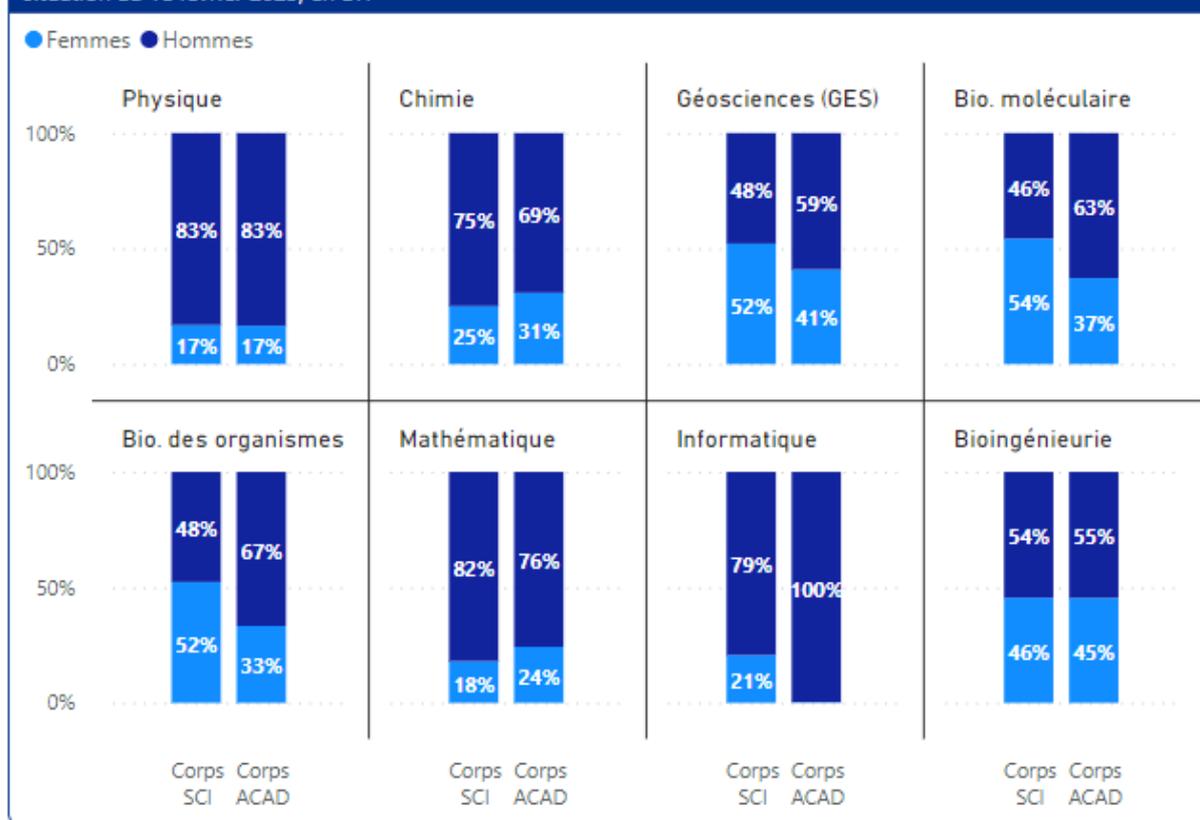


Si nous passons à un niveau d'observation plus fin dans les grandes facultés, en regardant ce qui se passe dans les différents départements, nous constatons à nouveau des variations intéressantes.

La figure 36 compare la répartition femmes-hommes entre le corps académique et le corps scientifique, dans les différents départements de la faculté des Sciences¹². Nous voyons ainsi que **la situation peut être assez différente en fonction du domaine scientifique :**

- En **physique, en mathématique, et en information**, la proportion de femmes est **inférieure** à celle que nous observons pour la faculté dans son ensemble, et ce dans les deux corps.
- En **géosciences, en biologie (moléculaire et des organismes), et en bioingénierie**, la proportion de femmes est **supérieure** à ce que nous observons pour la faculté dans son ensemble, et ce dans les deux corps.

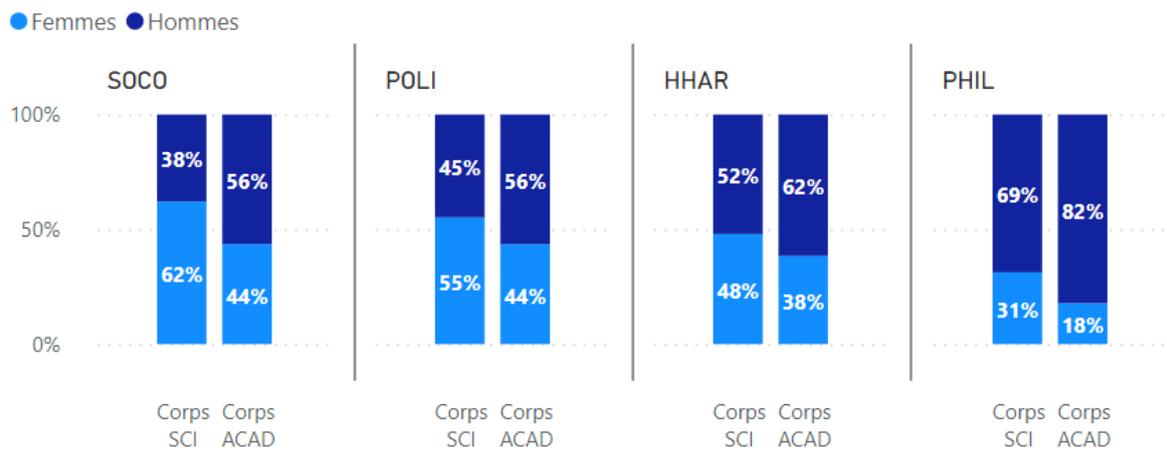
Fig. 36: Corps SCI et ACAD par département de la Faculté des Sciences, répartition F/H
situation au 1^{er} février 2023, en ETP



La faculté de **Philosophie et Sciences sociales** est une autre grande faculté où l'on observe des variations de la répartition femmes-hommes entre domaines scientifiques. La figure 37 nous montre que :

- La proportion de femmes en sociologie, anthropologie et sciences du travail ainsi qu'en sciences politiques est plus élevée que celle observée pour la faculté dans son ensemble.
- Le domaine de la **philosophie** se caractérise par une proportion de femmes **particulièrement faible**, avec seulement **17%** dans le corps académique.

Fig. 37: Corps SCI et ACAD en Faculté de Philosophie et Sciences sociales, répartition F/H
situation au 1^{er} février 2023, en ETP



Regroupement des départements de la Faculté de Philosophie et Sciences sociales:

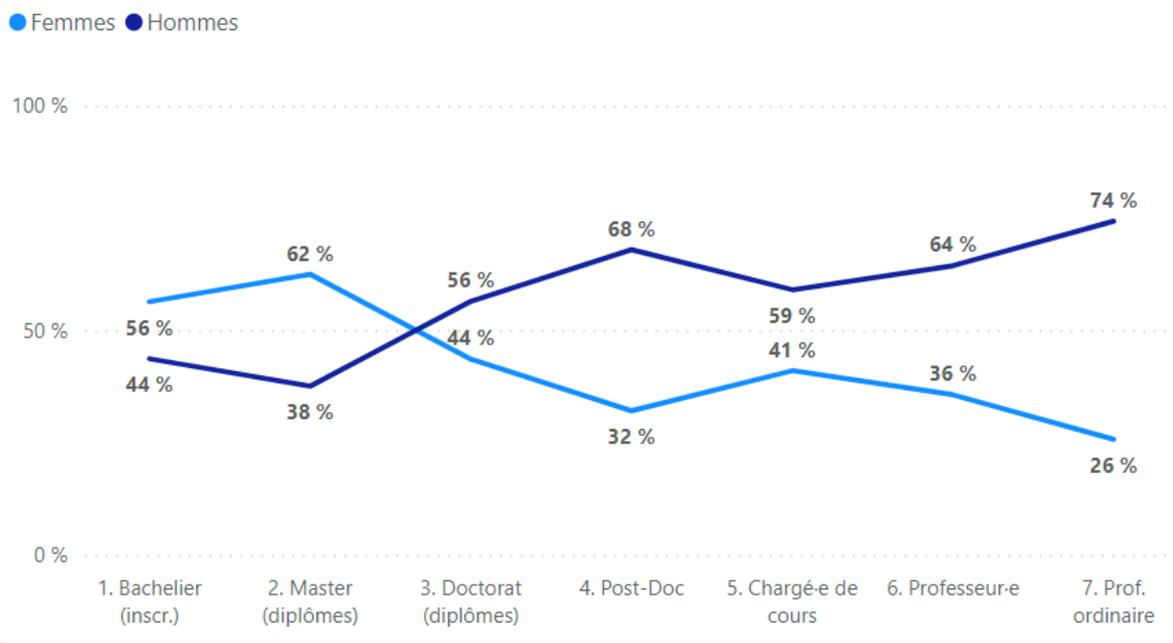
- **SOCO** : Sociologie, anthropologie, et sciences du travail
- **POLI** : Sciences politiques
- **HAAR** : Histoire, histoire de l'art, archéologie, et musicologie
- **PHIL** : Philosophie, éthique, et sciences des religions et de la laïcité

• **Progression dans la carrière académique et promotions**

Le **phénomène du « tuyau percé »** décrit une situation où la proportion de femmes diminue au fur et à mesure que l'on avance dans les différentes étapes de la carrière académique. La figure 38 présente les **chiffres observés en 2023 lors de plusieurs de ces étapes clés**. Nous voyons ainsi que les **femmes sont plus nombreuses** que les hommes **au début des études** ainsi que parmi les diplômé-es de Master, mais deviennent **minoritaires parmi les thèses défendues**. Leur proportion se **réduit encore au niveau du post-doctorat**. La situation relative des femmes s'améliore légèrement au stade de chargé-es de cours mais se détériore ensuite pour atteindre son taux le **plus faible** au niveau le plus élevé de la carrière académique, **professeur-e ordinaire**¹³.

Fig. 38: Répartition F/H aux différentes étapes de la carrière académique

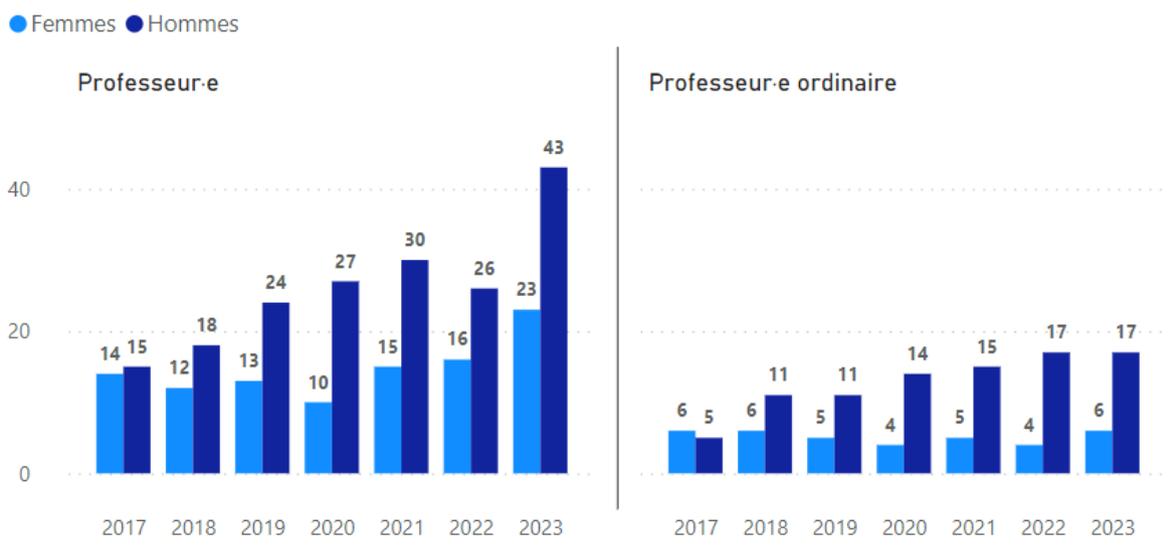
chiffres de 2023



L'ULB introduit en 2016 la **mesure « cascade »** pour freiner cette déperdition de femmes aux étapes les plus élevées de la carrière académique, à savoir le rang de professeur-e et de professeur-e ordinaire. Ceci se traduit par l'attribution de promotions dans chacun de ces deux rangs dans une répartition femmes-hommes au moins équivalente à celle observée dans le rang juste inférieur.

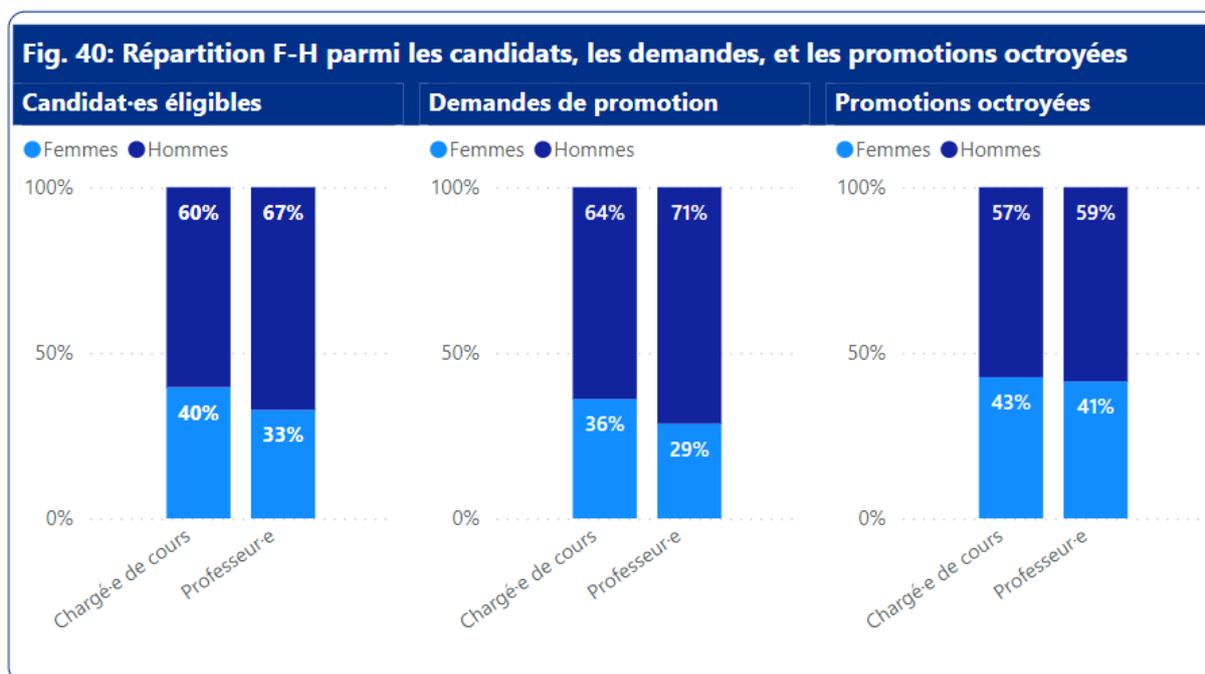
La figure 39 présente les candidatures déposées chaque année entre 2017 et 2023.

Fig. 39: Demandes de promotions



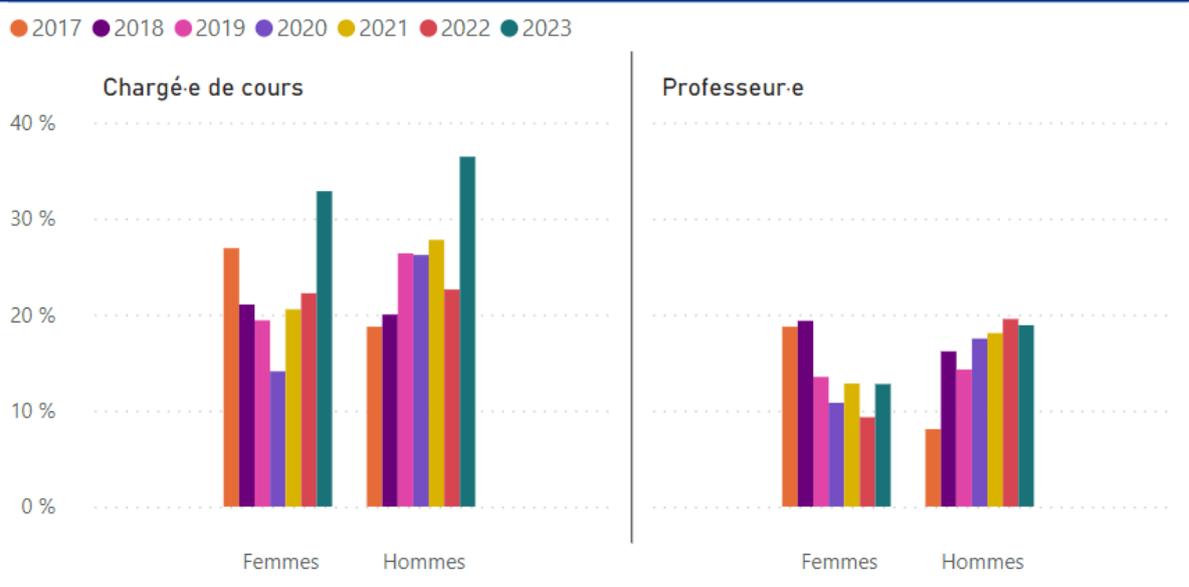
Globalement sur cette période, les femmes sont **moins nombreuses que les hommes à introduire une demande de promotion** (comme le montre le graphique central de la figure 40) :

elles représentent **36% des candidatures au rang de professeur-e et 29% des candidatures au rang de professeur-e ordinaire**. Ces pourcentages sont inférieurs à ceux observés dans les populations pouvant être candidates¹⁴ à ces promotions sur la période entre 2018 et 2023 (comme le montre le graphique à gauche sur la figure 40) : les femmes représentent environ 40% des chargé-es de cours pouvant introduire une demande de promotion au rang de professeur-e, et environ 32% des professeur-es pouvant introduire une demande de promotion au rang de professeur-e ordinaire.



La figure 41 compare le taux de demande de promotion¹⁵ entre les femmes et les hommes, sur la période entre 2017 et 2023. Bien que ce **taux soit plus souvent inférieur chez les femmes que chez les hommes, ce n'est pas systématiquement le cas**. Notons enfin le décrochage du taux de demande de promotion observé chez les chargées de cours en 2020 - l'année « Covid ». Un décrochage similaire mais moins net est également observé chez les candidates à la promotion au rang de professeure ordinaire.

Fig. 41: Comparaison du taux de demande de promotion entre les genres



Entre 2017 et 2023, la **mesure « cascade »** a contribué à une **augmentation du nombre de femmes professeures** de 61, pour 82 hommes, et du nombre de femmes professeures ordinaires de 19, pour 27 hommes (figure 42). La figure 43 montre enfin une augmentation de 5 points de pourcentage de la proportion de femmes parmi les professeur-es et de leur proportion parmi les professeur-es ordinaires.

Fig. 42: Promotions octroyées

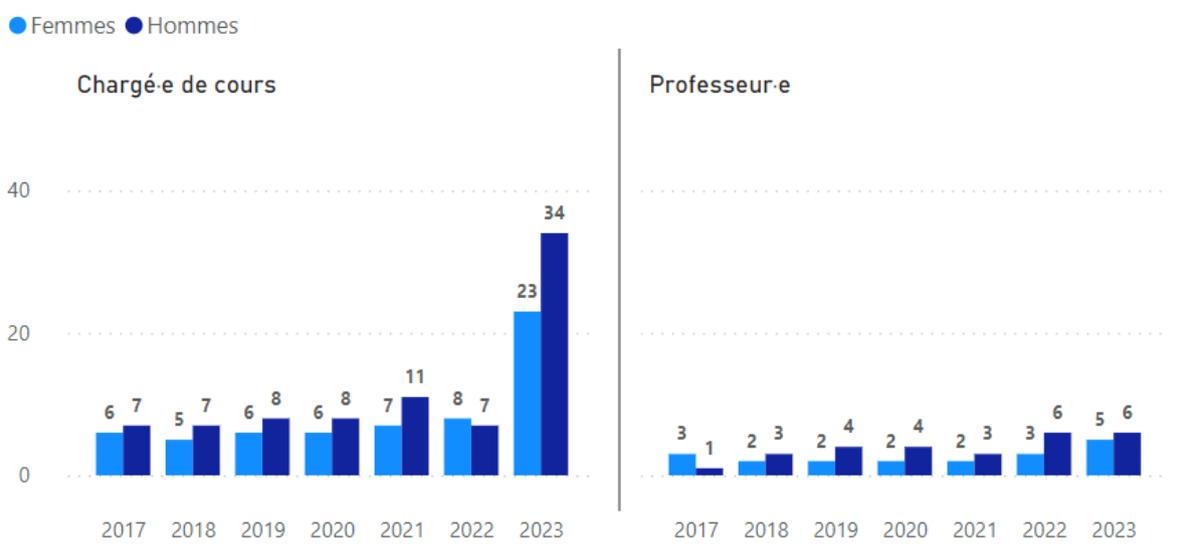
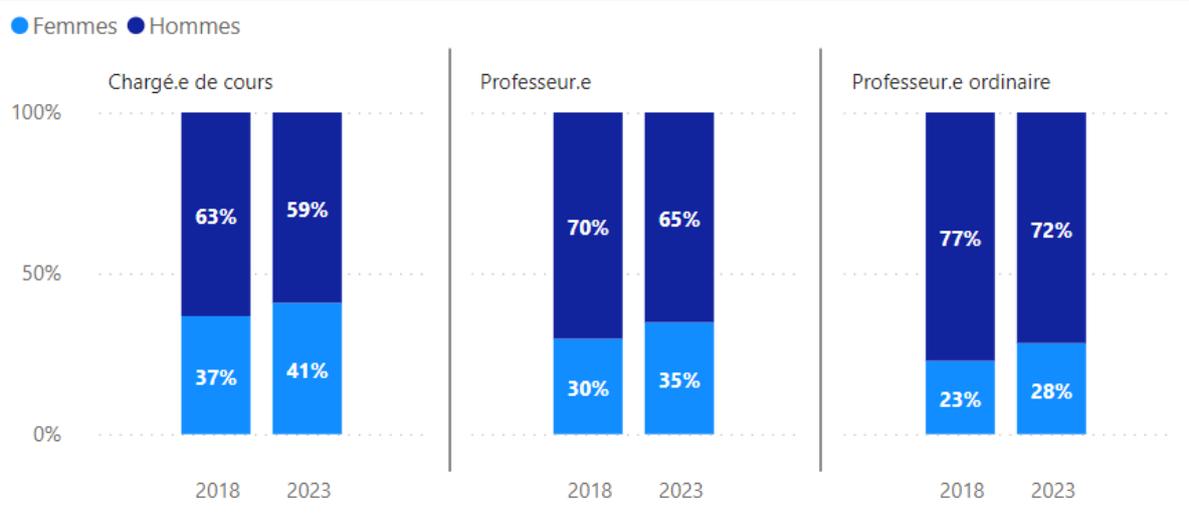


Fig. 43: Evolution de la répartition F/H dans trois grades définitifs du corps académique
situation au 1^e février, en nombre de personnes



• Encadrement des étudiant·es

Nous nous intéressons ici aux titulaires des cours dispensés dans les études de 1^e ou de 2^e cycle de base. Globalement, les **femmes titulaires de cours sont moins nombreuses que les hommes** :

- 39% des cours de 1^e et 2^e cycle ont une femme titulaire.
- 34% des étudiant·es inscrit·es à ces cours sont encadré·es par une femme.

Ce **déséquilibre est plus important au niveau des cours de 2^e cycle** que ceux de 1^e cycle, comme le montrent les figures ci-dessous. La figure 44 donne la répartition femmes-hommes parmi les titulaires de cours de 1^e et de 2^e cycle de base. La figure 45 présente le pourcentage d'étudiant·es encadré·es par des femmes titulaires de cours. Nous constatons que :

- Dans le 1^e cycle, les femmes encadrent 43% des cours pour 32% des étudiant·es
- Dans le 2^e cycle, les femmes encadrent 37% des cours pour 38% des étudiant·es

Fig. 44: Titulaires de cours, par genre

En proportion des cours donnés en 2022-23

● Femmes ● Hommes

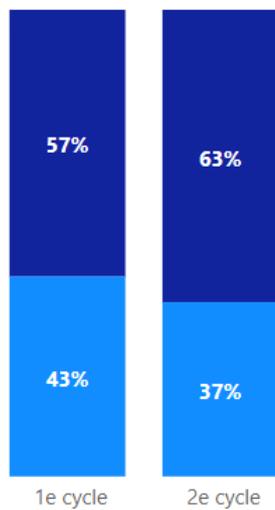
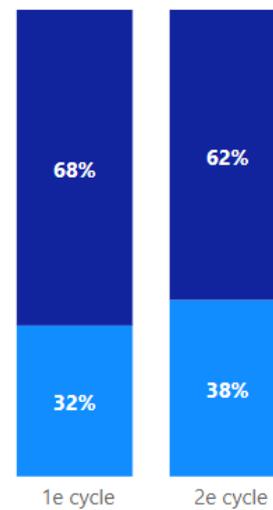


Fig. 45: Titulaires de cours, par genre

En proportion des étudiant-es encadré-es en 2022-23

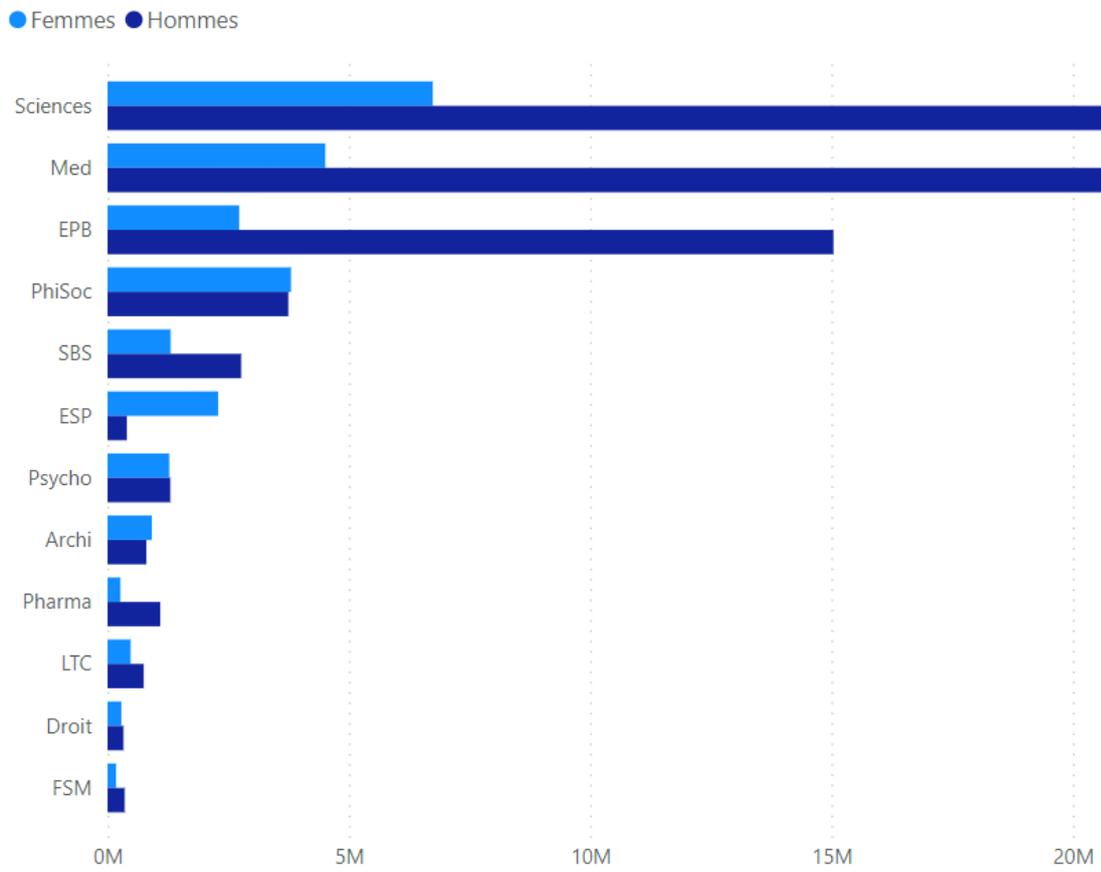
● Femmes ● Hommes



- **Contrats de recherche**

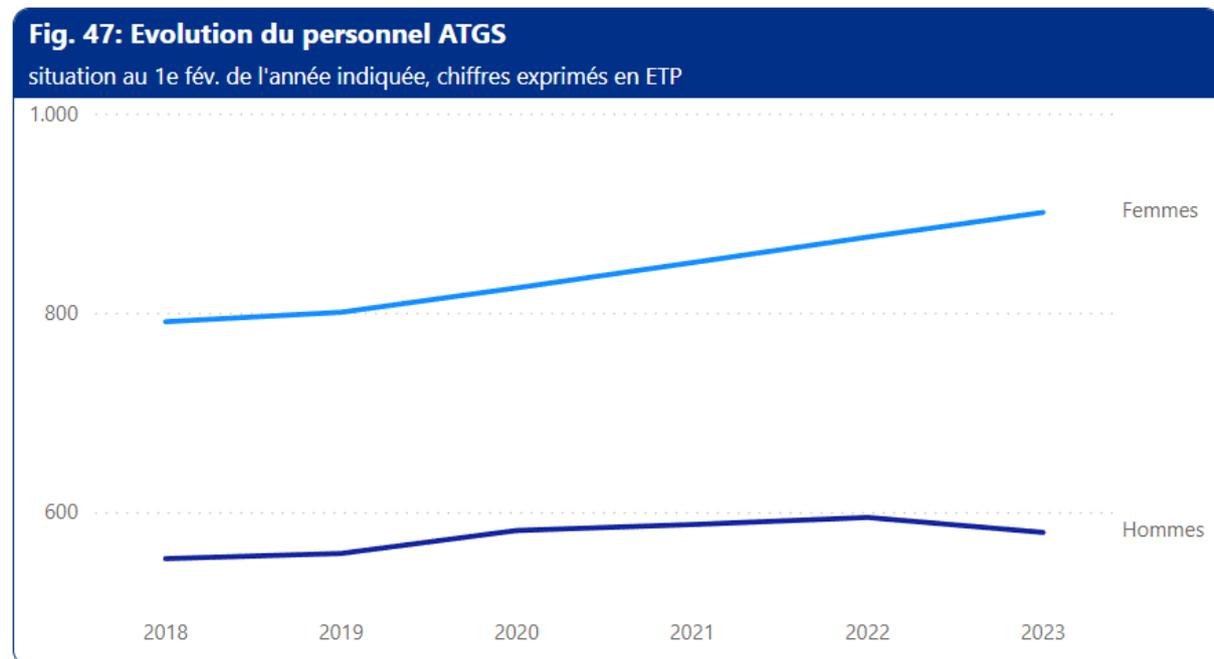
Nous terminons cette section consacrée aux corps académique et scientifique en présentant quelques chiffres relatifs aux contrats de recherche. En 2022, nous comptons 2778 conventions actives, pour un montant total d'environ 113.622.000 €. Les **femmes représentent 32% des agent-es concerné-es par ces conventions mais seulement 27% du montant total**. A nouveau, nous constatons des **variations entre facultés** : les femmes sont particulièrement sous-représentées en faculté de Médecine (17%) et à l'Ecole Polytechnique (15%), alors que la parité est atteinte en faculté de Philosophie et Sciences sociales, en faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation, et en faculté d'Architecture.

Fig. 46: Montants disponibles pour les conventions actives, par faculté
chiffres de 2023



Personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion (PATGS)

Le PATGS à l'ULB est majoritairement féminin : en 2023, la proportion de femmes dans cette catégorie est de 61%, en légère hausse par rapport à 2018 (59%).



Si nous regardons la répartition des membres du PATGS entre temps plein et temps partiel¹⁶, nous constatons que les **femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être occupées à temps partiel** : cela représente près de 3 femmes sur 10, contre seulement 1,6 hommes sur 10.

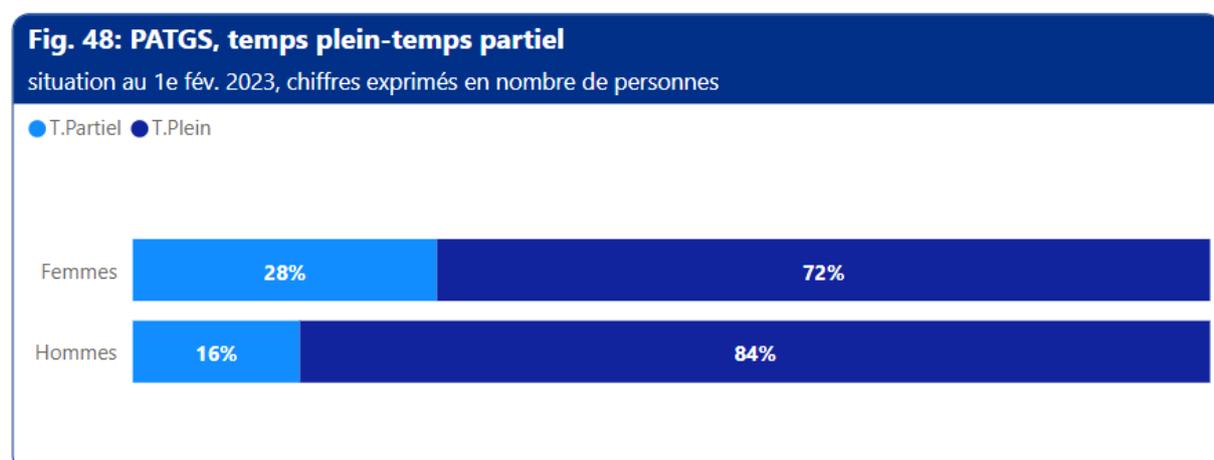
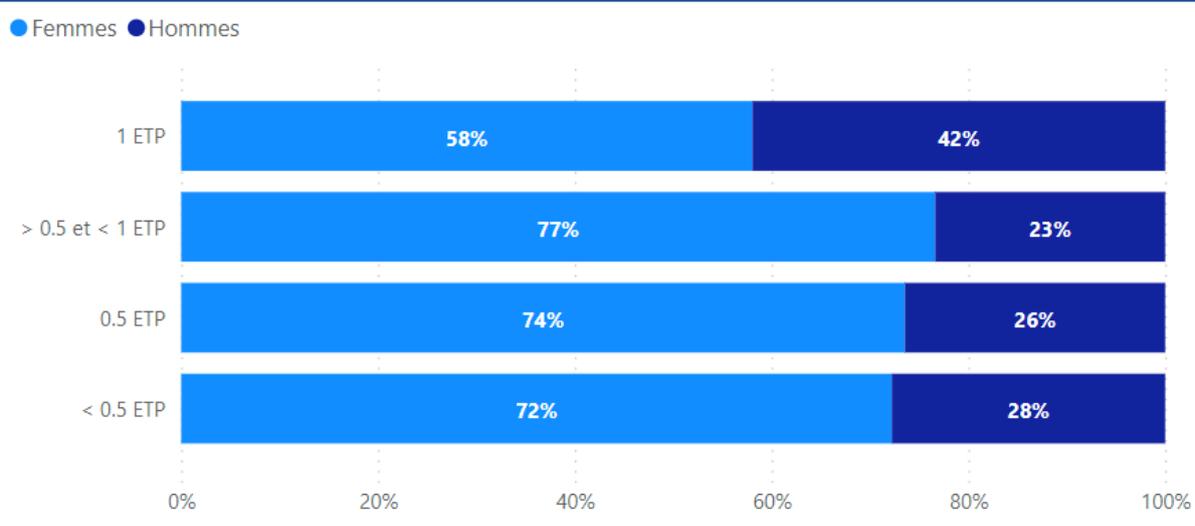


Fig. 49: Répartition F/H dans le PATGS, par niveau d'ETP

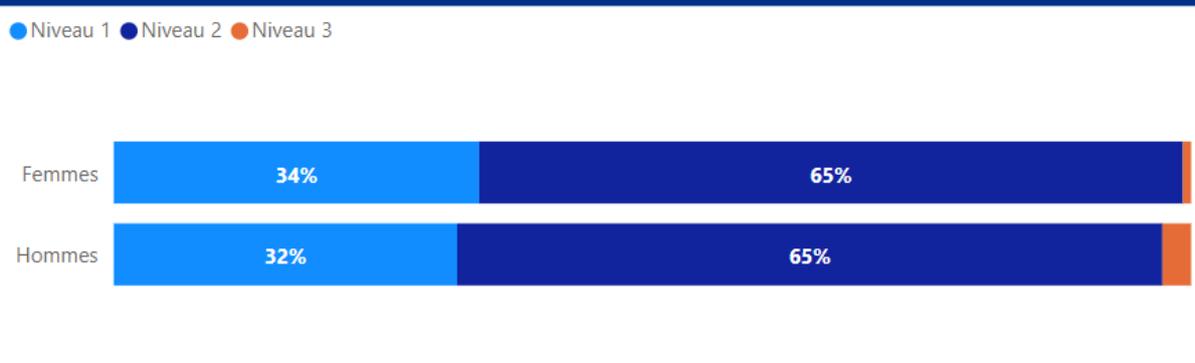
situation au 1^{er} février 2023, en nombre de personnes



Les fonctions dans le PATGS peuvent être caractérisées par leur niveau¹⁷. La répartition entre niveaux est très similaire chez les femmes et chez les hommes, avec environ deux fois plus d'ETP de niveau 2 que de niveau 1.

Fig. 50: PATGS, par niveau de grade

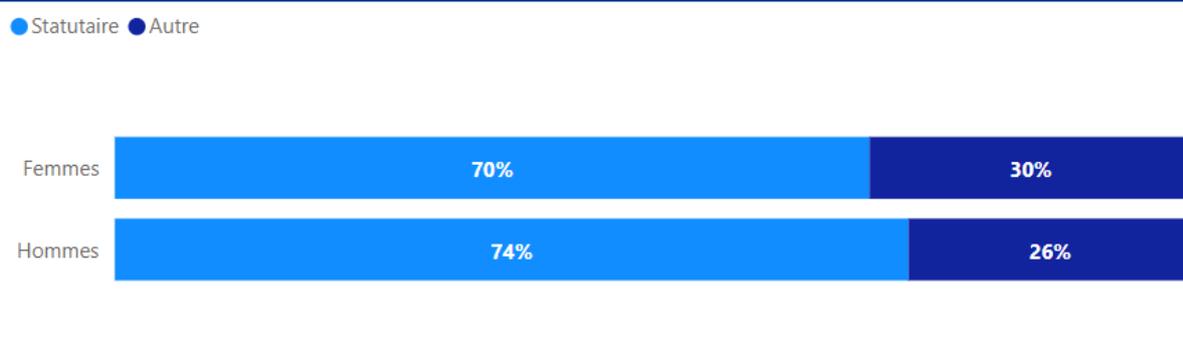
situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP



La répartition par type de contrat montre une légère différence entre les genres : les femmes sont proportionnellement un peu moins nombreuses que les hommes à occuper un poste statutaire¹⁸ par rapport aux autres types de contrat¹⁹.

Fig. 51: PATGS, par type de contrat

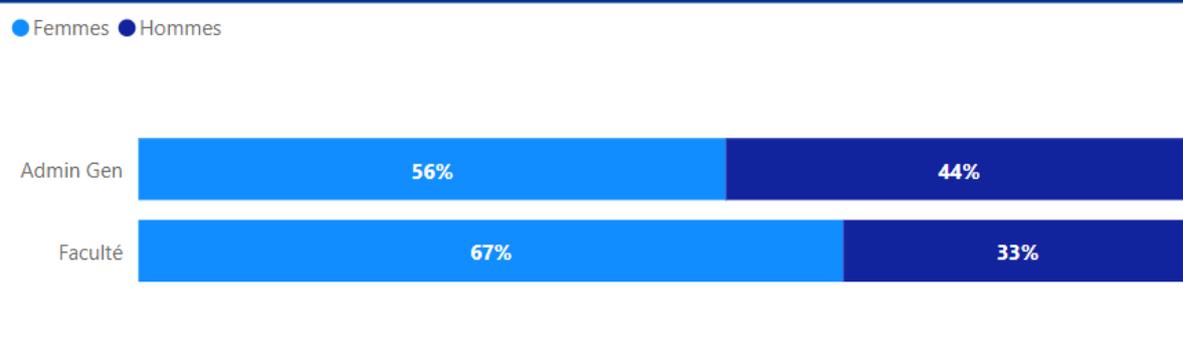
situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP



A l'instar de ce que nous observions pour le corps académique et le corps scientifique, la répartition femmes-hommes du personnel ATGS varie entre les différentes entités²⁰ où travaillent ces individus. Tout d'abord, la **proportion de femmes dans le PATGS des facultés est plus importante que dans l'administration générale** : 56% contre 67% en 2023.

Fig. 52: PATGS, répartition F/H dans l'Administration générale et dans les Facultés

situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP

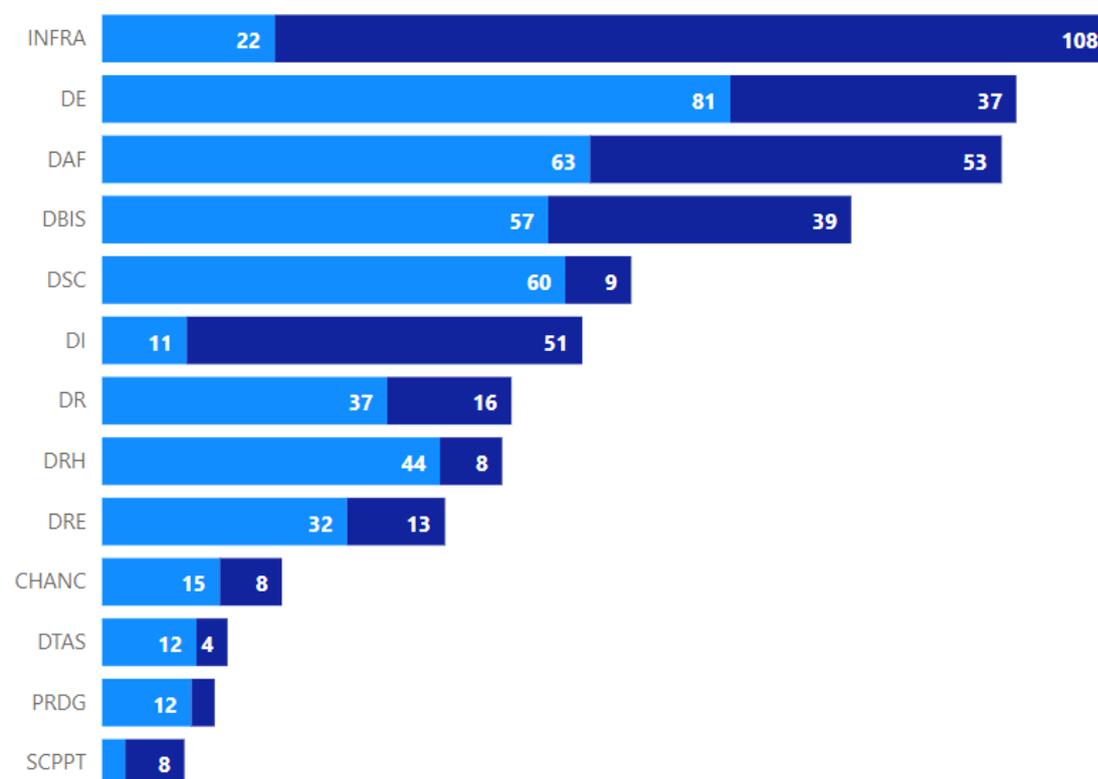


Au sein de l'administration générale, trois des douze départements (ou entités de statut équivalent ici)²¹ ont un personnel ATGS majoritairement masculin, dont le Département des infrastructures (INFRA) et le Département informatique (DI), avec 4 femmes pour 5 hommes. Deux départements se distinguent par leur PATGS très largement féminin : le Département des services à la communauté (DSC) ainsi que le Département des relations et des ressources humaines (DRH), qui comptent respectivement 87% et 84% de femmes PATGS.

Fig. 53: PATGS, répartition F/H par département de l'Administration générale

situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP

● Femmes ● Hommes



Du côté des facultés, l'Ecole Polytechnique de Bruxelles (EPB) est la seule à compter une majorité d'hommes dans son personnel ATGS. A l'opposé, la SBS-EM a la plus grande proportion de femmes PATGS.

Les **disparités dans la répartition femmes-hommes observées entre entités peuvent s'expliquer en partie par la nature des postes** que l'on retrouve dans ces entités, et par la répartition femmes-hommes qui caractérisent ces types de poste.

Départements de l'Administration générale:

- **INFRA** : Département des Infrastructures
- **DE** : Département enseignement
- **DAF** : Département de l'administration financière
- **DBIS** : Département des bibliothèques et de l'information scientifique
- **DSC** : Département des services à la communauté
- **DI** : Département informatique
- **DR** : Département de soutien à la recherche et à l'innovation
- **DRH** : Département des relations et ressources humaines
- **DRE** : Département de la communication et des relations extérieures
- **CHANC** : Chancellerie
- **DTAS** : Direction transversale d'appui à la stratégie
- **PRDG** : Présidence-Rectorat-Direction générale
- **SCPPT** : Service commun de prévention et de protection au travail

Fig. 54: PATGS, répartition F/H par Faculté

situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP

● Femmes ● Hommes

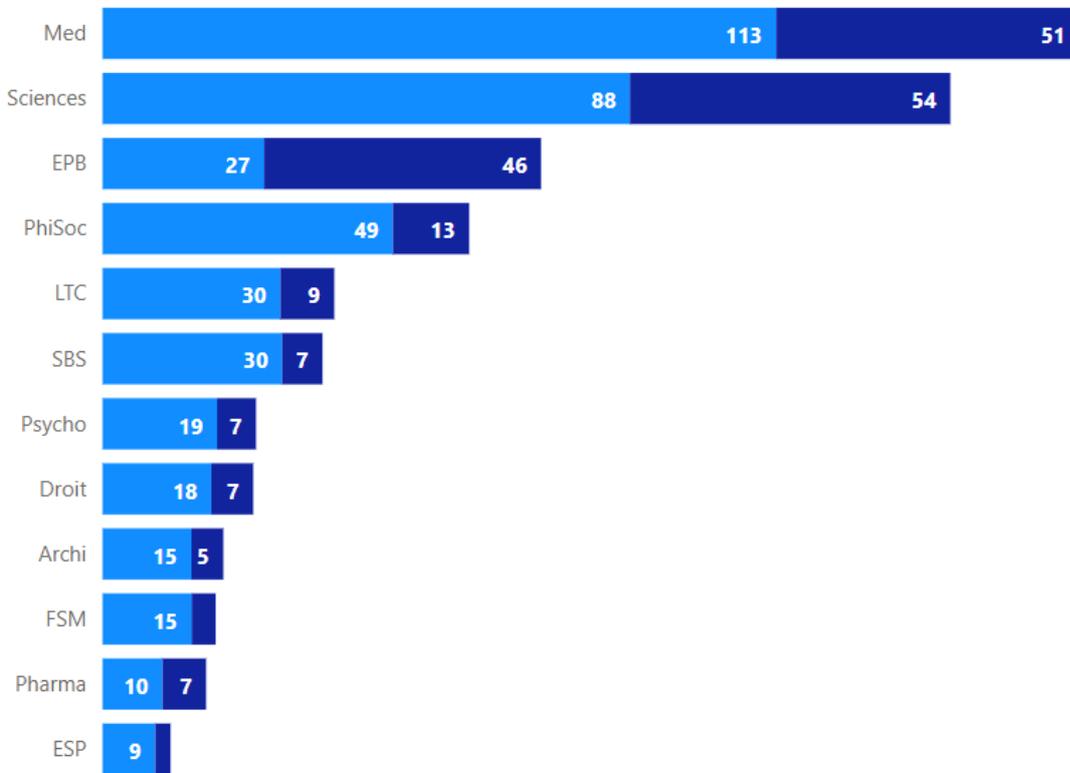
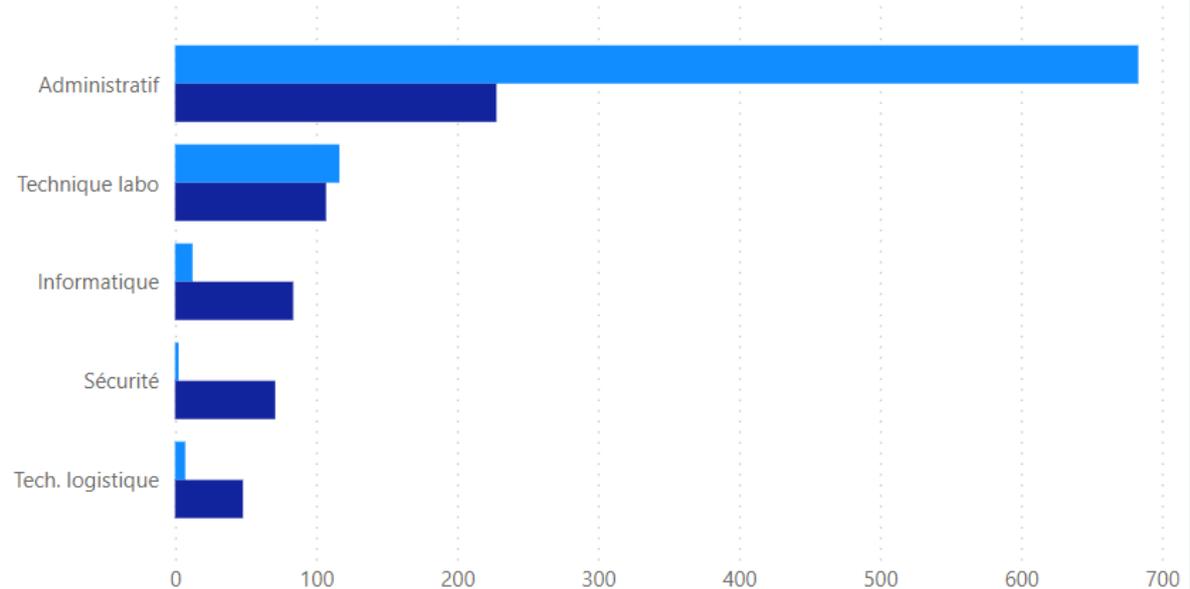


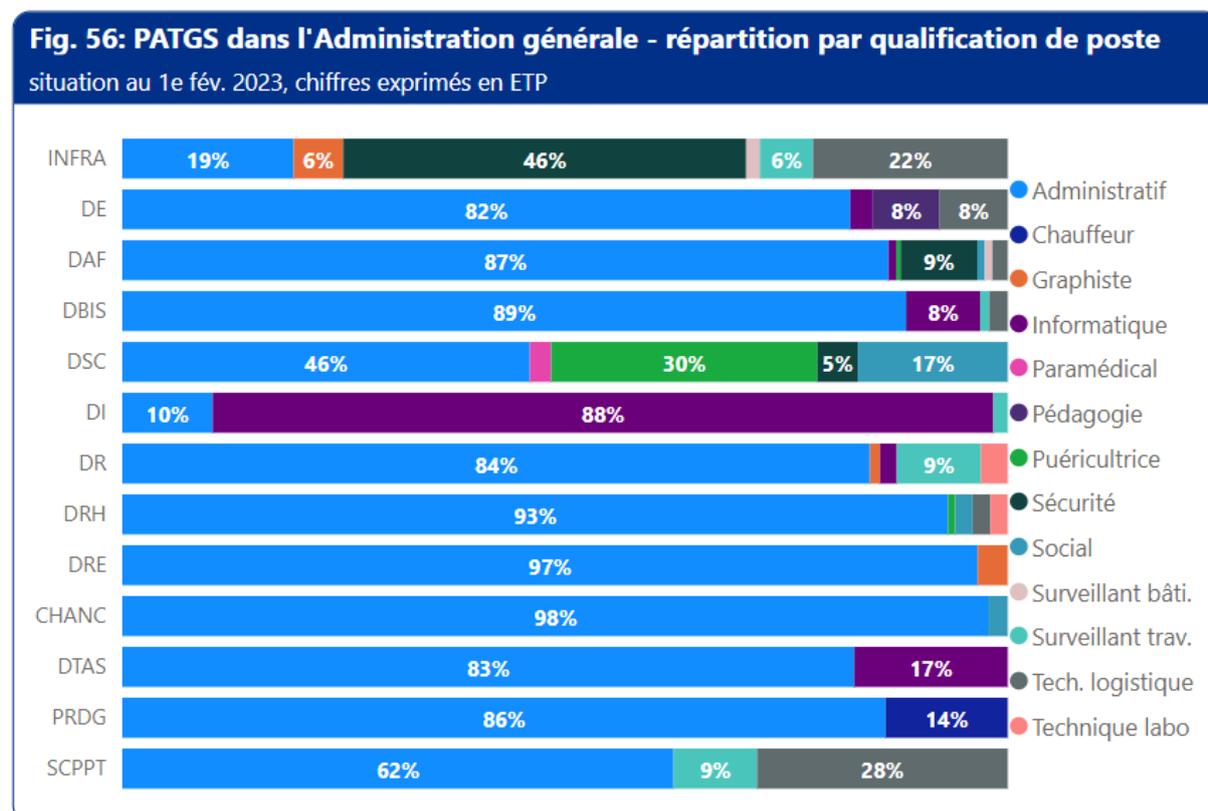
Fig. 55: Répartition F/H dans les principales qualifications de postes ATGS

situation au 1^{er} fév. 2023, chiffres exprimés en ETP

● Femmes ● Hommes



Au **Département des infrastructures** (INFRA) par exemple, les postes qualifiés de « Sécurité et surveillance » ou de « Technique logistique » occupent ensemble plus de 2/3 des agent-es, or ces catégories sont très majoritairement masculines. Le PATGS du **Département informatique** (DI), lui, est principalement composé d'informaticien-nes, une catégorie où les hommes sont à nouveau largement majoritaires (87%).



Dans les facultés, le PATGS est soit majoritairement administratif, soit partagé entre postes administratifs et postes « Technique labo » (qui comprend également de l'aide à l'encadrement et à la recherche). Il n'est pas étonnant de constater que la **répartition femmes-hommes au sein du personnel « Technique labo » dépende du domaine scientifique de la faculté** : à l'EPB, il s'agit quasi exclusivement d'hommes.

Fig. 57: Technicien-n-es de laboratoire dans les Facultés

situation au 1e fév. 2023, chiffres exprimés en ETP

● Femmes ● Hommes

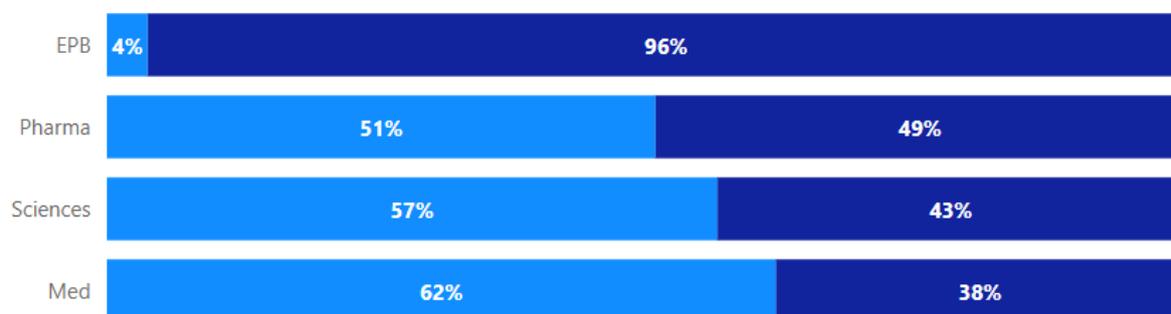
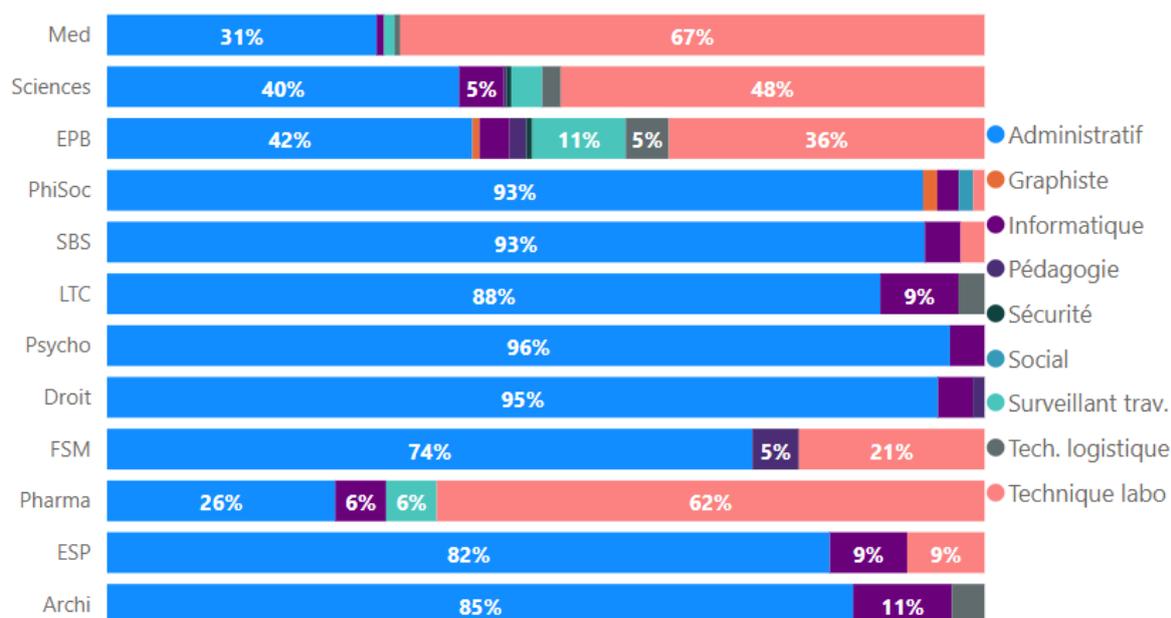


Fig. 58: PATGS dans les Facultés - répartition par qualification de poste

situation au 1e fév. 2023, chiffres exprimés en ETP



1.3. Les organes et instances de décision et d'avis

Les gestionnaires de l'Université

- **Présidence et vice-présidence**

La présidence du Conseil d'administration de l'ULB constitue un mandat de quatre ans (renouvelable une fois pour la même durée). La fonction est occupée par une personne choisie en dehors des membres de la communauté universitaire et élue par les membres de cette instance.

La vice-présidence est assurée par une personne appartenant à la communauté universitaire. Elle est élue pour un mandat de deux ans par et parmi les membres du Conseil d'administration.

A la date du 1er juin 2023, la **présidence est occupée par un homme et la vice-présidence par une femme.**

- **Rectorat et vice-rectorat**

Les membres du corps académique élisent la Rectrice ou le Recteur parmi les professeures et professeurs ordinaires ou ordinaires C et les professeures et professeurs extraordinaires pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois pour la même durée. Depuis le 14 septembre 2020, une **femme a été élue** pour occuper cette fonction.

A la date du 1er juin 2023, **l'équipe des Vice-Rectrices et des Vice-Recteurs est composée de trois femmes et de quatre hommes.** Les premières ont respectivement en charge les relations extérieures et la coopération ; l'enseignement et la qualité ; le développement durable. Les domaines couverts par les quatre Vice-Recteurs sont la recherche et la valorisation ; les affaires étudiantes et sociales ; la politique académique ainsi que la politique de diversité et de genre ; la prospective et les ressources financières.

- **Conseillères et Conseillers des Autorités**

Les Autorités s'entourent d'une équipe de Conseillères et de Conseillers aidant dans la mise en œuvre de leurs projets ou pour étudier des problématiques spécifiques. La recherche et la valorisation, l'enseignement et la qualité, les relations extérieures et la coopération sont, entre autres, des domaines dans lesquels les Autorités les consultent. Pour la politique de genre et de diversité en 2022-2023, les Autorités ont pu notamment compter sur l'appui de Laurence Rosier, Claudia Toma, Cécile Vanderpelen et Jean-Christophe Leloup.

A la date du 1er juin 2023, l'équipe des Conseillères et Conseillers des Autorités réunit **36 personnes, dont 7 femmes (20%) et 29 hommes (80%).**

- **Décanat et vice-décanat**

Les missions du décanat et du vice-décanat sont assumées par un membre du corps académique élu pour un mandat de deux ans, renouvelable une fois, par le Conseil facultaire.

A la date du 1er juin 2023, **cinq Doyennes (42 %) et sept Doyens (58 %) constituent les autorités facultaires.** Pour ce qui est des Vice-doyens et Vice-doyennes avec qui ils et elles collaborent,

nous retrouvons une certaine parité avec 55% de femmes et 45% d'hommes. En outre, les Statuts organiques de l'Université permettent aux Doyennes et Doyens de s'adjoindre le concours de maximum trois Vice-Doyennes ou Vice-Doyens de fonction. Il s'agit de membres du corps académique élus par le Conseil facultaire concerné sur proposition de la Doyenne ou du Doyen pour des domaines de compétences déterminés. Les propositions portent une attention particulière au fait que l'équipe ainsi créée ne comporte pas uniquement des personnes du même genre. A la date du 1er juin 2023, 22 mandats de ce type ont été délivrés dans les facultés. Dix sont assumés par des femmes (soit 45 %) et 12 par des hommes (soit 55 %).

- **Départements généraux**

Assurant la **direction de l'administration** de l'Université, la Directrice générale ou le Directeur général est désigné par le Conseil d'administration pour un mandat temporaire renouvelable, dont le Conseil fixe la durée. Depuis le 1er août 2019, cette fonction telle qu'elle est prévue par les Statuts organiques de l'institution est occupée par **une femme**.

L'administration générale de l'Université se compose de **11 départements dirigés**, à la date du 1er juin 2023, par **quatre femmes (soit 36 %) et sept hommes (soit 64 %)**.

- **Administration facultaire**

A la date du 1er juin 2023, la direction des **12 administrations facultaires est assurée exclusivement par des femmes**. Ces personnes se trouvent sous l'autorité administrative de la direction générale et sous l'autorité politique du décanat.

Les organes directeurs

Pour l'accomplissement de ses missions dans le respect de ses Statuts organiques, l'Université est dotée d'organes centraux. Ces derniers délèguent par ailleurs des tâches aux facultés. **Aucune règle n'a été édictée concernant le respect de la parité relativement** à la désignation des membres dans l'ensemble des organes directeurs de l'Université. Néanmoins, les membres du personnel qui se présentent pour siéger à **l'Assemblée plénière** de l'ULB doivent le faire sur des listes électorales **respectant le principe de la « tirette », en alternant une candidature de chaque genre**.

- **Assemblée plénière**

L'Assemblée plénière est formée par les organes directeurs de l'ULB que sont le Conseil d'administration et le Conseil académique. A la date du 1er juin 2023, l'Assemblée plénière est composée de 52 membres effectifs dont **24 femmes (46 %) et 28 hommes (54 %)**.

- **Conseil d'administration et Bureau**

Le Conseil d'administration assure la gestion générale de l'Université, de ses finances et de son patrimoine. Il établit le budget et les comptes annuels de l'institution, fixe le cadre de ses services et de ses personnels académique, scientifique, administratif, technique, de gestion et spécialisé. Cette instance compte 24 membres effectifs, dont **14 femmes (58 %) et 10 hommes (42 %)**.

Le Bureau du Conseil d'administration est constitué de 6 membres à voix délibérative, dont deux femmes (33 %) et quatre hommes (67 %). Il exerce les délégations de pouvoir qui lui sont conférées par le Conseil d'administration et prépare les ordres du jour de ce dernier.

- **Conseil académique et Bureau**

Le Conseil académique définit et exécute la politique académique de l'institution en matière d'enseignement, de formation continue, de recherche et de relations internationales. Il nomme les membres du corps académique et scientifique et statue sur leurs promotions. A la date du 1er juin 2023, il est composé de 26 membres à voix délibérative, incluant les Doyennes et Doyens. La proportion y est de 9 femmes pour 17 hommes, soit respectivement 35 % et 65 %.

Le Bureau du Conseil académique compte sept membres, **trois femmes (43%) et quatre hommes (57%)**. Il prépare les dossiers soumis au Conseil académique et exerce les délégations de pouvoir que ce dernier lui confère, dont la préparation des ordres du jour dudit Conseil.

Les instances à compétence d'avis

Comme chaque année, la répartition femmes-hommes de quatre commissions est détaillée ci-après : le Conseil de la recherche, le Conseil des études, la Commission des affaires sociales étudiantes ainsi que la Commission culturelle. Ces instances permanentes disposent d'une compétence d'avis et sont constituées par le Conseil d'administration ou le Conseil académique.

Jusqu'il y a peu, aucun document ne réglementait à l'ULB l'équilibre de genre au sein de ces organes. Les choses viennent toutefois de changer avec le Plan d'égalité de genre du projet CALIPER³ adopté par le Conseil académique en août 2021. Si, à terme, l'ambition est d'atteindre au moins un tiers (33 %) des membres de chaque genre parmi les membres effectifs dans toutes les instances participatives de l'Université, un **projet pilote**, d'une durée de deux ans, est lancé depuis mai 2022. Il vise à mettre en œuvre cette mesure au sein de **quatre instances centrales** à compétences d'avis : la Commission des affaires sociales étudiantes, le Conseil des études, le Conseil de la recherche et la Commission culturelle. Reposant sur une revue de la littérature et une analyse des pratiques en vigueur dans trois universités publiques de la Communauté flamande, un guide d'implémentation et de suivi de la mesure a été rédigé pour l'occasion à l'initiative du projet CALIPER. La mesure sera évaluée à périodicité régulière avant d'en tirer des conclusions pour l'ensemble de l'institution. **Au 1^{er} juin 2023, ce seuil est respecté pour la Commission des affaires sociales étudiantes et le Conseil des études.** Il ne l'est, cependant, pas pour le Conseil de la recherche et la Commission culturelle.

- **Conseil de la recherche**

Cette instance assure la préparation des débats de politique scientifique menés au Conseil académique et lui remet des propositions concernant les financements stratégiques.

Au 1er juin 2023, le Conseil de la recherche est composé de 20 membres. Il compte **15 hommes et 5 femmes**, soit respectivement 75 % et 25 %. Au sein de cette instance, le Conseil académique

³ Projet européen mis en place à l'ULB (2020-2024) dans le cadre du programme-cadre Horizon 2020. Le projet visait à promouvoir l'égalité de genre dans le monde académique et de la recherche, notamment dans les filières « STIM » (science, technologie, mathématiques et ingénierie), au moyen des plans d'égalité de genre. Voir : <https://caliper-project.eu/>

désigne neuf membres à voix délibérative pour leur haut niveau scientifique. Trois sont des femmes. Les 10 autres membres, parmi lesquels deux femmes, sont proposés à raison d'un par faculté et d'un pour les entités indépendantes des facultés. Cette instance est présidée par le Vice-Recteur à la recherche et à la valorisation qui est de sexe masculin.

- **Conseil des études**

Le Conseil des études est un lieu de réflexion sur l'organisation de l'enseignement et des apprentissages, sur la politique de promotion de la réussite des étudiantes et des étudiants ainsi que sur les démarches qualité en matière d'enseignement.

A la date du 1er juin 2023, il compte 19 membres effectifs. Nous comptons **10 hommes et 9 femmes**, soit 53% et soit 47%. A l'exception de la Vice-Rectrice à l'enseignement et à la qualité qui y siège *ex officio*, les membres sont désignés par le Conseil académique. Tous les corps y participent, de même que les autorités facultaires : elles sont représentées par une Doyenne et trois Doyens.

- **Commission des affaires sociales étudiantes**

Cette instance a pour objet de développer et coordonner l'action sociale en faveur des étudiantes et des étudiants de l'Université ainsi que de promouvoir leur participation à l'organisation de leur milieu de vie. Pour information, la moitié des sièges de la Commission des affaires sociales étudiantes revient au corps étudiant. Au 1er juin 2023, elle compte 10 membres effectifs, avec une **parfaite parité**.

- **Commission culturelle**

Cette instance a pour mission de développer l'action culturelle en faveur des membres de la communauté universitaire, de promouvoir leur participation à la vie culturelle ainsi que d'assurer la liaison qu'elle juge utile entre l'Université et le monde extérieur. Elle coordonne l'ensemble des activités existantes et soutient des initiatives isolées ou collectives. Elle est composée, au 1er juin 2023, de 14 membres effectifs, dont **trois femmes (21 %)**.

Les organes de concertation sociale

Trois organisations syndicales sont représentées à l'Université dans les instances de concertation sociale : la CGSLB, la CGSP et la CNE.

Le Conseil d'entreprise compte 17 déléguées et délégués du personnel. A la date du 1er juin 2023, **neuf femmes (53 %) et huit hommes (47 %)**. Cette instance répond à des obligations légales qui concernent, entre autres, la politique de l'emploi, les informations économiques et financières, les conditions et l'organisation du travail, les critères d'embauche, le règlement de travail, les vacances annuelles et les jours fériés.

Pour ce qui a trait au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), le banc syndical est composé de 16 membres effectifs (délégation patronale) dont **sept femmes (44 %)**. L'existence d'une telle instance est obligatoire dans les entreprises occupant plus de 50 membres du personnel. Elle a pour mission essentielle de rechercher et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser leur bien-être lors de l'exécution de leur travail.

A la *Délégation syndicale*, 12 membres effectifs (représentant syndicaux) siègent au sein du banc syndical, avec cette année, à nouveau, **autant de femmes que d'hommes**. Contrairement aux deux instances ci-avant, ces membres ne sont pas élus directement. La délégation syndicale est compétente pour traiter de tous les litiges à caractère collectif survenant à l'Université. Elle mène également des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs à l'ULB.

Les commissions de nomination et promotion

Les demandes de promotion des membres du personnel de l'ULB sont examinées par des instances qui, généralement, comptent des représentantes et représentants des corps impliqués.

Ce principe s'applique également pour certaines propositions de nomination. Les éléments présentés dans cette section concernent uniquement les instances centrales, sans données sur les commissions composées, le cas échéant, par les facultés et entités concernées.

- **Les Commissions du personnel ATGS**

Les Commissions du personnel disposent d'une compétence d'avis en matière d'avancement et de promotion pour le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé. Les dossiers sont répartis entre les Commissions du personnel selon la catégorie des membres du personnel qui sollicitent un avancement ou une promotion.

Leurs avis sont présentés au Conseil d'administration pour décision finale, dans les limites de l'enveloppe budgétaire disponible.

Pour l'année académique 2022-2023, les **cinq instances comptent au total 50 membres effectifs, dont 30 femmes (60 %) pour 20 hommes (40 %)**.

Parmi la délégation des **25 cheffes et chefs de service, 16 sont des femmes et 9 sont des hommes**. La représentation du personnel se compose de 14 femmes et 11 hommes.

	Femmes	Hommes
<i>Commission n°1</i> <i>Personnel de niveau 1</i>	7	3
<i>Commission n°2</i> Personnel technique de laboratoires des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendants des facultés	5	5
<i>Commission n°3</i> Personnel technique, logistique et paramédical des départements de l'administration générale	5	5
<i>Commission n°4</i> Personnel administratif des facultés et entités d'enseignement et de recherche indépendantes des facultés	7	3
<i>Commission n°5</i> Personnel administratif de l'administration générale	6	4
Total	30 (60 %)	20 (40 %)

Composition des Commissions du Personnel ATGS ventilée par genre

- **Les commissions du personnel académique**

La Commission interfacultaire d'évaluation scientifique a pour mission principale d'analyser les dossiers des candidates et candidats à un mandat post-doctoral de l'ULB. Elle est composée de 14 membres comprenant **5 femmes (36 %) et 9 hommes (64 %)**. Cette instance examine également les demandes de renouvellement exceptionnel d'un mandat d'assistante ou d'assistant. Elle émet un jugement sur la qualité des dossiers de l'ensemble de ces candidatures à l'attention de la Commission élargie des Rectrices et Recteurs.

La Commission universitaire de classement est présidée par le Vice-Recteur à la politique académique (*ex officio*). Elle est composée de 12 membres (8 internes et 4 externes) dont quatre **femmes (33 %) et huit hommes (67 %)**. Elle compte ainsi le tiers de membres de chaque genre comme formellement recommandé. Elle examine les candidatures dans le cadre des nominations sur chaires non profilées.

Ces deux instances rendent un avis à la Commission élargie des Rectrices et Recteurs. Cette dernière se prononce à son tour sur les candidatures à un mandat post-doctoral de l'ULB et les nominations sur chaires non profilées, la décision finale revenant au Conseil académique.

La Commission élargie des Rectrices et Recteurs compte, à la date du 1er juin 2023, 11 membres académiques à voix délibérative et à voix consultative : **six sont des femmes (55 %) et cinq sont des hommes (45 %)**.

Au 1er juin 2023, la Commission des Recteurs compte **une femme et deux hommes**. Par ailleurs, une observatrice et quatre observateurs ont été autorisés à assister aux travaux. Cette instance est chargée d'examiner les propositions de promotion dans le corps enseignant et d'en établir un classement à l'attention du Conseil académique.

	Femmes	Hommes
Commission des Recteurs	33.33 %	66.67 %
Membres à voix délibérative	1	2
Commission élargie des Recteurs	33.33 %	66.67 %
Membres à voix délibérative	1	2
Commission universitaire de classement	33.33%	66.67%
Membres à voix délibérative	4	8
Commission interfacultaire d'évaluation scientifique	35.71 %	64.29 %
Membres à voix délibérative	5	9

Commissions pour les promotions dans le corps académique de l'ULB

Au niveau facultaire, rappelons que depuis 2014-2015, la **politique institutionnelle** de l'ULB relative aux recrutements, nominations et promotions dans le corps académique prévoit que les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures comptent, dans la mesure du possible, **au moins un tiers de membres de chaque genre**. En

outre, lorsque les candidatures doivent comprendre une **liste de personnes de référence**, les candidates et candidats doivent veiller à **l'équilibre femmes / hommes** parmi ces personnes.

PARTIE 2 – ACTIONS

2.1. Institution

Gouvernance de la politique de genre et de diversité

Élargissement du réseau interne de personnes de contact genre et de son périmètre

Le réseau interne des personnes de contact genre a été mis en place de façon officielle en 2014, suite à une initiative du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, afin d'assurer la mise en réseau des parties impliquées dans les questions de genre au niveau intrauniversitaire. Il est composé **d'une ou deux personnes de contact** désignées au sein de chaque faculté, institut et école, ainsi que de quatre départements de l'administration générale⁴. Il est présidé par le Vice-Recteur à la politique académique et à la gestion des carrières, en charge de la politique de diversité et de genre et a comme missions :

1. De participer à la définition, à la réalisation et à la visibilité des recommandations institutionnelles ;
2. De faciliter leur mise en œuvre localement au sein des facultés, entités et départements ;
3. D'assurer l'échange et la diffusion d'informations et de bonnes pratiques sur toute question de genre intéressant l'Université et ses membres.

Lors de l'année académique 2022-2023, le périmètre de travail du réseau a été élargie, outre le genre, aux **questions de diversité** et un nouveau département, le **Département des services à la communauté**, y a été associé afin de mieux intégrer les affaires étudiantes et sociales.

Obtention du label « Diversité »

Suite à l'évaluation de notre Plan de Diversité pour le personnel (2019-2022), la Région Bruxelles-Capitale a octroyé à l'Université libre de Bruxelles le **label diversité** en reconnaissance de son engagement et de ses accomplissements en matière de diversité à l'emploi. L'ULB a également eu l'honneur d'accueillir le Forum de Diversité organisé par Actiris le 9 mars 2023 pour la remise des labels.

Parmi les **réalisations** de ce Plan, nous pouvons souligner l'engagement d'une chargée de l'inclusion et de la diversité pour le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé qui a mis en place plusieurs dispositifs pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (mise en place des contrats d'adaptation professionnelle, création d'un dispositif pour les aménagements raisonnables dans le cadre du recrutement, entre autres) ; la production et diffusion d'une vidéo pour lutter contre les biais dans les processus de recrutement, de nomination, de promotion et d'évaluation et la dénomination féminine des locaux de l'ULB d'après des femmes remarquables ancrées dans l'histoire et les valeurs de l'Université.

Un grand **merci** à toutes les personnes impliquées dans la conception et la mise en œuvre du Plan !

⁴ Département des relations et ressources humaines, département enseignement, département recherche, département de la communication et des relations extérieures.

Finalisation du projet européen CALIPER

Financé dans le cadre du programme européen Horizon 2020, le [projet CALIPER](#) vise à promouvoir l'égalité de genre dans les Sciences, Technologies, Ingénieries et Mathématiques (STEM en anglais, STIM en français) au moyen d'un *Gender Equality Plan* d'une durée de deux ans. Lors de cette deuxième année d'implémentation, **16 nouvelles mesures** ont été réalisées avec succès⁵ grâce au soutien du comité de pilotage et de l'équipe du projet, des membres de la Faculté des Sciences et l'École polytechnique de Bruxelles, ainsi que de nombreux professionnels et professionnelles de l'Université.

Deux évaluations du plan d'action, une interne et une externe, ont permis à l'Université d'analyser l'impact du projet, ainsi que de tirer des leçons pour des actions futures. L'ULB a aussi eu l'honneur d'accueillir les membres du consortium européen du projet et des acteurs européens majeurs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur lors de la **conférence finale** du projet le 23 novembre 2023.



La politique de genre et diversité facultaire

Commission genre de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation

La commission genre de la Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation, co-présidée par Philippe Bernard et Deniz Türkoglu a travaillé sur différents dossiers durant l'année académique 2022-2023. Dans le cadre de la campagne ULB engagée qui vise notamment à **visibiliser les personnalités académiques féminines** qui ont marqué l'histoire de l'ULB, la commission genre a proposé de **renommer l'un des auditoires** du rez-de-chaussée du bâtiment D en auditoire Amélie Hamaïde (une des figures marquantes de la pédagogie et de l'émancipation

⁵ Les actions sont détaillées tout au long du présent rapport.

des femmes en Belgique). Cette proposition fut acceptée. L'habillage des portes de cet auditoire a eu lieu en février 2023.

De plus, la commission genre a organisé une conférence-débat en mars 2023. Grâce aux interventions de plusieurs professeurs et professeures et chercheurs et chercheuses, cette conférence a abordé la problématique du *gender gap* dans les métiers STEM sous un angle théorique, empirique (état des lieux du *gender gap* à l'ULB) tout en soulignant les forces vives qui visent à lutter contre ces inégalités à l'ULB (notamment les travaux menés par les commissions genre des facultés de sciences et de polytechnique).

La Commission Genre a été également **invitée à proposer un ou plusieurs noms en vue d'organiser la Chaire Tassier** lors de l'année académique 2023-2024. La Chaire Tassier permet d'inviter chaque année une professeure ou un professeur à l'ULB en vue de donner une série de 4-5 conférences (dont une conférence inaugurale) qui s'inscrivent dans le domaine des *gender studies*. Chaque année, une des 4 facultés (Philosophie et sciences sociales, Lettres, traduction et communication, Droit et criminologie et Sciences psychologiques et de l'éducation) propose, en alternance, la candidature d'un ou d'une titulaire de la Chaire. C'est ainsi que la Commission Genre de la fac de psycho a déjà pris contact avec les futures intervenantes et futurs enseignants, à savoir Prof. Sandrine Zufferey (psycholinguiste) et Pascal Gygax (psychologue cognitiviste) qui présenteront une série de conférences originales abordant le thème de l'écriture inclusive au cours du printemps 2024.

Commission genre de l'École polytechnique de Bruxelles

La cellule égalité des genres de l'école polytechnique de Bruxelles (EPB), [Gender Polyt-Equality](#), a travaillé sur onze missions différentes lors de cette année 2022-2023. La première initiative de la cellule pour l'année 2022-2023 a été de **proposer l'écriture inclusive** dans les documents officiels de l'EPB. Le premier essai a été réalisé sur le **Règlement intérieur de la Mobilité internationale** par Elisabeth Gruwé. Deux missions consistaient en deux présentations de leurs activités, l'une pour le Corps Scientifique et l'autre, au colloque Genre et Sciences organisé par la faculté de Psycho. La cellule a aussi participé à la **journée internationale des femmes et des filles de Sciences**. Elle a, pour l'occasion, organisé une conférence, mis en place une vitrine de l'excellence des travaux scientifiques de nos chercheuses et de nos Alumnae et, de la sorte, offert une occasion privilégiée pour le public d'interagir avec les scientifiques sur leurs travaux, sur leurs carrières et leurs motivations, etc.

Dans le cadre du projet CALIPER, la cellule égalité des genres de l'EPB a travaillé sur trois projets. Nous y retrouvons un **draft rédigé dans le but d'insérer une dimension genre dans les projets de recherche, des propositions d'intervenantes pour la vidéo « rôle models »** de CALIPER et l'incorporation d'une **dimension genre dans l'enseignement**. Pour cette dernière, elle se poursuivra sur l'année 2023-2024.

La cellule a **créé une base de données des expertes pour le jury de thèse**, mais a également participé au groupe de travail au sein du réseau T.I.M.E.⁶ sur la diversité culturelle et la dimension genre en mobilité. Cette mission s'est déroulée en collaboration avec [WomInTech](#)⁷. Par ailleurs, elle a participé au [GenderScan](#)⁸ Baromètre avec l'envoi des indicateurs statistiques des

⁶ TIME – Top International Managers in Engineering [T.I.M.E. Association \(timeassociation.org\)](http://timeassociation.org)

⁷ Initiative étudiante visant à promouvoir la diversité des genres à l'École polytechnique de Bruxelles [WomInTech | LinkedIn](#)

⁸ [Gender Scan : faites la différence](#)

étudiantes et étudiants et membres de l'EPB dans une base de données sur la Belgique et la France en avril 2023. Enfin, la cellule **souhaite mettre en place un Safe Space** pour le corps scientifique. Dans cet objectif, elle a lancé une enquête par courriel sur les besoins de la communauté (chercheuses de l'EPB) fin de l'année académique 2022-23 et en relancera une à la rentrée 2023-24. Par la suite, elle souhaite programmer une rencontre par mois.

Groupe de travail genres de la Faculté des sciences

Dans la cadre du projet CALIPER, la Commission Genres en Faculté des Sciences a été créée en automne 2021 suite à un appel de la faculté aux personnes intéressées. Les premiers travaux de la commission sont essentiellement liés à la mise en place de la Commission et de ses objectifs, ni l'un ni l'autre étant clairement définis auparavant. Dès le début, les membres de la Commission se sont exprimés en faveur d'actions concrètes qui répondent à des besoins réels et de pouvoir jouer un réel rôle concernant les rapports des genres dans la faculté.

Une des premières tâches demandées à la Commission a été de rédiger un article pour le ROI (Règlement d'Ordre Intérieur) de la Faculté des Sciences concernant la **répartition des genres dans les jurys de thèse**. La Commission a rapidement préparé et soumis une première proposition de texte. Celle-ci a été discutée et rejetée par les présidents de départements de la Faculté. De multiples discussions et changements du texte pendant presque un an ont finalement permis d'aboutir à un texte qui a été voté en conseil facultaire. Il prévoit une composition du jury d'au moins un tiers de femmes et un tiers d'hommes et si cette disposition ne peut pas être respectée, une justification des tentatives réalisées doit être transmise à la commission des doctorats correspondante et, pour information, à la commission genre facultaire.

Vu l'absence de pouvoir décisionnel, la Commission s'est fortement interrogée sur son rôle au sein de la Faculté. De plus, les limites strictes sur le nombre de membres, ainsi que les notions de « membre effectif » et « membre », ne semblaient pas avoir de sens dans ce contexte. Après des discussions avec le Doyen à ce sujet, la commission est devenue début de 2023 le **Groupe de Travail Genres** (GT-genres)⁹. Celui-ci bénéficie maintenant d'une plus grande liberté au niveau des membres (en respectant la représentativité de tous les corps de l'université), ce qui a permis d'accueillir plusieurs nouveaux membres.

Dans sa nouvelle forme, le groupe de travail souhaite se focaliser sur les aspects concrets/pratiques, et de devenir un réel **relai pour les questions genres à la Faculté**. Dans cette optique, des adresses mail ont été créées et la page web 'genres' de la Faculté sera désormais nourrie par le groupe de travail.

Les membres de la commission souhaitent aussi être à **l'écoute des membres de la communautés universitaire en Sciences**. Plusieurs difficultés ont été rapportées, concernant par exemple : le congé de maternité, la façon dont la commission pédagogique tient compte des remarques ou comportements sexistes d'enseignants et d'enseignantes signalés par des étudiantes et des étudiants, les promotions des femmes dans le corps académique, et plus généralement, diverses difficultés liées aux conditions peu équitables pour les femmes. Etant conscient de l'importance des témoignages, le GT-genres maintient un répertoire « témoignages », où ces derniers peuvent être compilés anonymement.

Dans le cadre du projet CALIPER, il a été demandé aux différentes filières de la Faculté des Sciences d'intégrer des objectifs concernant le genre dans les **référentiels de compétences**.

⁹ <https://sciences.ulb.be/la-faculte/egalite-des-genres>

Pour ce faire, en collaboration avec la commission genre de l'École polytechnique, le GT-genres a lancé un questionnaire destiné aux enseignantes et aux enseignants des deux facultés qui s'intéresse aux pratiques en la matière, afin de déterminer si un ajout dans le référentiel se justifie et se base sur une politique d'égalité au sein des enseignements.

Par ailleurs, le GT-genres a également participé au colloque organisé par la Cellule Genre de la Faculté de psychologie, sciences de l'éducation et logopédie en mars 2023 à l'ULB.

Commission genre et diversité de la Faculté de pharmacie

Une commission genre a été constituée au sein de la Faculté de pharmacie par le Conseil facultaire le 9 mars 2023. La commission intègre des représentantes et représentants de tous les corps (deux académiques, deux membres de la communauté étudiante, deux scientifiques et deux membres du PATGS). Actuellement, les membres travaillent à la définition des missions et objectifs de la commission.

Communication et culture institutionnelle

Communication inclusive : formation et révision des pages web « STIM »

Ces initiatives, figurant dans le plan d'égalité de genre pour les STIM (CALIPER) visent à améliorer l'implémentation de la communication inclusive dans la Faculté des Sciences et l'École Polytechnique de Bruxelles. Pour atteindre cet objectif, des **formations sur le sujet ont été mises en place et une révision systématique** d'un grand nombre de pages web de ces deux facultés a été réalisée.

Deux formations pratiques sur la communication inclusive ont été organisées auprès de 20 gestionnaires des pages web facultaires, sous la direction de Laurence Rosier (experte en communication inclusive et conseillère en égalité de genre auprès des autorités). Cette action avait comme objectif de **sensibiliser le personnel** de l'importance de la communication inclusive et leur a permis d'acquérir des compétences pratiques sur la manière de mettre en œuvre concrètement et facilement des approches plus inclusives dans leurs pratiques communicationnelles. En outre, un examen systématique des pages web des deux facultés a été effectué afin de donner une image plus inclusive et d'aider à créer une représentation plus égalitaire des genres dans ces canaux externes, fréquemment consultés par le public étudiant. Plus de 200 pages ont été révisées et plus de 800 adaptations (textes et images) ont été réalisées dans le cadre de cette action.

Ces deux initiatives sont complémentaires, car elles garantissent un impact à long terme : les nouveaux supports de communication et les nouvelles pages web, qui sont en constante évolution, continueront à s'appuyer sur des approches communicationnelles inclusives, et des efforts supplémentaires seront déployés pour organiser davantage de formations dans les différentes facultés au cours de l'année prochaine.

Participation à la Pride 2023

Le samedi 20 mai 2023, l'ULB et la VUB ont marché ensemble derrière la bannière arc-en-ciel à l'occasion de la Belgian et European Pride pour encore affirmer leur soutien, combattre les stéréotypes et briser les tabous touchant les communautés LGBTQIA+¹⁰

¹⁰ LGBTQIA+ Lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexe, asexuelles et d'autres



Pour la cinquième année consécutive, l'Université libre de Bruxelles (ULB) et la Vrije Universiteit Brussel (VUB) ont participé à la *Belgian and European Pride* le 20 mai à Bruxelles. En tant qu'universités urbaines engagées, l'ULB et la VUB participent à cet événement pour défendre la liberté et la diversité des genres, lutter contre les stéréotypes et briser les tabous qui pèsent sur les communautés LGBTQIA+. En effet, bien que les deux institutions aient toujours été actives dans la défense de l'égalité des droits pour les personnes LGBTQIA+, même bien avant que les lois ne le permettent, la bataille n'est pas encore terminée. Unies par leur slogan « *Open-Minded Universities* », l'ULB et la VUB, en tant qu'universités partenaires, s'engagent pour la construction d'une société meilleure, respectueuse de tout un chacun et plus ouverte d'esprit. Les désormais traditionnels drapeaux arc-en-ciel ont également flotté aux mâts de l'ULB et de la VUB durant toute la semaine.

SANTÉ! Un 8 mars pour parler du corps et de l'esprit des femmes

Un 8 mars consacré à la santé des femmes. Lors de cette matinée ont été abordées des thématiques liées à la spécificité des corps féminins (périnatalité, douleurs des règles, endométriose, avortement, violences obstétricales, cancers du sein ou du col de l'utérus ménopause, stérilité). Ont également été discutées les questions du bien-être complet, de l'équilibre entre santé physique, mais aussi mentale et sociale (la charge mentale de celles-ci, les stéréotypes de genre qui façonnent la socialisation, la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple, le CARE, les violences sexistes et sexuelles...).

A travers cette journée, l'ULB s'est **inscrite dans les combats pour un meilleur accueil dans le milieu de la santé et de façon générale une meilleure écoute des femmes**, de toutes les femmes, étudiantes, membres du personnel, académiques, racisées, valides ou non, précarisées, jeunes, âgées, maigres, grosses, ayant un désir d'enfant ou non.

Avec la participation de :

Gisèle Abboud Mbayoko (DéFI Femmes), Delphine Chabbert (députée au parlement bruxellois et FWB), Margaux de Ré (députée au parlement bruxellois et FWB, présidente de la commission pour l'égalité des chances), Marie Gilles (ULB Santé), Manoé Jacquet (Femmes et Santé), Nadine

Kacenenbogen et Anne-Marie Offermans (certificat violences interpersonnelles), Laurence Rosier (linguiste à l'ULB), Cécile Vanderpelen (historienne à l'ULB) Valérie Piette (historienne à l'ULB), Claire Touzard (écrivaine et scénariste).

Comité de pilotage « Héritages coloniaux et décolonisation »

Mis en place en 2020 par les autorités de l'ULB, le Comité de Pilotage «Héritages coloniaux et décolonisations» a pour principaux objectifs d'impulser les politiques de l'Université sur les thématiques liées aux « héritages coloniaux et décolonisations », de stimuler la réflexion et les recherches sur ces questions (en interne et avec d'autres universités), de coordonner divers travaux et réflexions qui ont lieu sur le sujet au sein de l'Université, notamment le projet « Décolonisons-nous », et de répondre aux interpellations sur la mémoire coloniale de l'Université en provenance de la communauté universitaire ou de tout autre acteur. Le Comité n'est pas une instance décisionnelle, il adresse des avis et recommandations aux autorités de l'Université et au Conseil académique.

Lors de l'année 2022-2023, le Comité a, entre autres, mis en œuvre les **recommandations autour du médaillon de Léopold II** en contextualisant l'espace où il a été accroché et en acquérant une œuvre d'art représentant les colonisations ou les décolonisations. Ces recommandations ont été approuvées par le Conseil académique de l'ULB en juin 2022. Le comité a également progressé sur la question des **rapatriements** des restes humains avec, entre autres, l'Université de Lubumbashi (UNILU). Dans son rôle de coordonnateur, le comité a organisé deux rencontres avec le comité d'accompagnement de « Décolonisons-nous », instance qui coconstruit ce projet avec l'administration des relations internationales. Ces rencontres visaient à ce que les membres des deux groupes se rencontrent et à articuler les travaux des deux groupes. Le comité a aussi organisé une **activité de sensibilisation** auprès de la communauté universitaire avec la projection suivie d'un débat du documentaire « L'empire du silence ».

Projet « Décolonisons-nous »

Décolonisons-nous est un projet collectif, inclusif et participatif dont l'objectif est de réfléchir à la décolonisation de l'université et de mettre en œuvre des actions concrètes qui vont dans ce sens. A travers ce projet, nous souhaitons **interroger et transformer les héritages** institutionnels, structurels et épistémologiques du colonialisme, en particulier lorsque ceux-ci produisent des injustices dans l'enseignement supérieur et des obstacles à la connaissance et à la compréhension.

Le projet repose sur **deux axes** : le premier se concentre sur la **décolonisation des relations** internationales de l'ULB, c'est-à-dire réfléchir et transformer notre façon de travailler avec nos partenaires de la coopération. L'Axe 2 est dédié à la **sensibilisation** de l'ensemble de la communauté universitaire de l'ULB. Ce projet est porté par le service international de l'ULB et soutenu par les autorités de l'ULB. L'équipe du projet co-construit celui-ci avec un Comité d'Accompagnement de personnes africaines et afrodescendantes majoritairement issues de notre université. L'objectif des réunions avec ce comité est d'orienter et définir collectivement les axes prioritaires du projet.

Lors de l'année académique 2022-2023, nous avons proposé des **visites** décoloniales, à raison d'une fois par mois, au MRAC (Musée Royal de l'Afrique centrale). Ces visites ont été guidées par le collectif BAMKO¹¹ avec qui nous avons collaboré durant toute l'année. Nous avons également

¹¹ [Présentation | bamko](#)

organisé en décembre 2022 une rencontre entre les membres du comité de pilotage du groupe « *Héritage coloniaux et décolonisation* » et les membres du Comité d'Accompagnement. Cet échange a permis aux différents membres de se rencontrer et d'articuler les missions communes des deux groupes.

Participation au 'Women in science day' (BeWiSe)

Le 16 mars 2023, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, l'ULB a participé au « *Women in Science Day* » organisé par l'association [Belgian Women in Science \(BeWiSe\)](#). La thématique de la journée est « les Plans d'égalité de genre ». Notre Université a été invitée pour partager son expérience dans le cadre du projet européen CALIPER et de l'implémentation du plan d'action pour les STIM.

Infrastructures et équipements

Toilettes non-genrées

La disponibilité des toilettes non genrées est un élément essentiel pour l'inclusion et l'égalité des personnes trans* et non binaires à l'Université. Actuellement, **quelques toilettes non genrées sont disponibles/à l'étude à l'ULB, mais leur nombre est encore insuffisant** :

- Bâtiment E (Solbosch, sports) : 2 vestiaires et toilettes non genrées.
- Bibliothèque Erasme (NB.9.110a) : le WC à destination des personnes porteuses de handicap est également signalisé « non genré » (depuis octobre 2023).
- Bâtiment L (Solbosch) : des blocs sanitaires non-genrés sont à l'étude, en plus des blocs sanitaires hommes et femmes.

En 2022-2023, le Vice-recteur en charge de la politique de diversité et de genre a demandé au Département des infrastructures d'étudier la possibilité de **transformer plus des toilettes genrées en toilettes non-genrées**. Une note est rédigée par ce département. Celle-ci invite l'Université à statuer sur un nombre de questions, qui seront abordées en 2023-2024 afin de mettre sur pied une politique de toilettes inclusives.

2.2. Les études et les carrières à l'Université

Parcours d'études

Étudiantes et étudiants à besoins spécifiques

L'Université reçoit des demandes pour différents statuts d'étudiantes et étudiants à besoins spécifiques (EBS) et soutient la **mise en œuvre d'aménagements raisonnables** afin de permettre aux étudiantes et étudiants **l'accès aux études sans discrimination** aucune, tout en veillant à maintenir le niveau d'exigence garant de la valeur des diplômes délivrés. Ces statuts EBS sont octroyés par une Commission d'expertes et d'experts qui reconnaît le statut sur base d'un dossier complet, traité par des services qui déterminent en concertation avec les facultés les aménagements qui sont entre autres, octroyés aux étudiantes et étudiants en situation de handicap, ainsi qu'aux personnes enceintes et jeunes parents.

Veiller à cette inclusion est un travail qui évolue en continu et qui a connu des **avancées significatives** durant l'année 2022-2023 telles que : une hausse nette des demandes reflétant une bonne communication, une digitalisation en cours des processus avec une facilité pour les étudiantes et étudiants d'introduire leurs dossiers, une augmentation de l'équipe dédiée à la situation de handicap d'un mi-temps secrétariat et un mi-temps psychologue, l'installation dans de nouveaux bureaux accessibles aux personnes en mobilité réduite et en synergie avec d'autres services (CCUP¹²), l'introduction du statut de cursus permettant une reconduction plus fluide d'années en années, la mise en place d'un desk d'accueil pour le local isolé réservé aux examens, et la mise en place d'un dispositif de récupération des copies d'examens en faculté pour les professeures et professeurs.

L'arrivée pour l'année académique prochaine d'une conseillère ou d'un conseiller à la Rectrice, d'une ou d'un responsable EBS et de deux personnes à temps plein référentes en renfort des facultés devraient permettre de nombreuses autres améliorations.

Vidéo pour promouvoir des rôles modèles féminins différents dans les sciences, techniques, ingénierie et mathématiques

Une initiative [vidéo de rôles modèles](#) a été lancée dans le cadre du projet CALIPER mettant en scène des femmes scientifiques inspirantes de l'EPB et de la Faculté des Sciences, afin **d'encourager la prochaine génération de femmes scientifiques dans leurs études et leur choix de carrière**. La vidéo montre diverses femmes à différents stades de leur carrière, et espère encourager les jeunes femmes à se projeter dans les possibilités futures des études et des carrières STIM. Nous voyageons dans la vie scientifique de nos modèles et découvrons derrière les coulisses leur travail et les laboratoires de l'ULB. Nous mettons en lumière ce qui les inspire dans leur parcours professionnel et leur objectif personnel en matière de sciences.

Osez les STEAM !

Du 7 au 10 février 2023, [la semaine STEAM](#) (pour *Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics*) est un événement destiné aux élèves de première secondaire visant à susciter l'envie de poursuivre des études et des métiers liés à ces disciplines. Lors de cette semaine, les femmes scientifiques ont été mises en avant à travers des ateliers et des échanges afin de montrer aux jeunes que les filières STEM ne doivent pas être perçues comme réservées au genre masculin.

Quatre activités gratuites ont été proposées au choix. Chaque activité a été suivie d'une rencontre d'environ 1h avec une scientifique de l'association de BeWiSe¹³. Les élèves ont eu la possibilité de visualiser le film « Science needs you ! » et d'échanger avec la scientifique sur son parcours de vie et sa carrière.

La semaine STEAM est une initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles en partenariat avec l'Université libre de Bruxelles (ULB), l'Institut Supérieur Industriel de Bruxelles (HE2B-ISIB), BeWiSe ainsi que des partenaires (Le Centre National d'Histoire des Sciences).

Précarité menstruelle

En accord avec les étudiantes représentantes des cercles et collectifs féministes, une **expérience pilote de trois distributeurs de produits gratuits** d'hygiène menstruelle a été mise

¹² CCUP – Centre de Consultations Universitaire Pluridisciplinaire [CCUP - Centre de Consultations Universitaire et Pluridisciplinaire \(ulb.be\)](#)

¹³ BeWiSe - Belgian Women in Science (Femmes et Sciences en Belgique) <http://www.bewise.be/>

en place en décembre 2023. Les distributeurs (un par campus) se trouvent dans le bâtiment F1 (Solbosch), bâtiment NB.2.109B (Plaine) et dans la bibliothèque des sciences de la santé (bâtiment D) (Erasme). Une évaluation de ce projet pilote est prévue à la fin de l'année académique 2023-2024.

Carrières à l'Université

Mesure Cascade

La mesure Cascade a été formellement inscrite dans les textes réglementaires de l'ULB en 2015-2016 et est entrée en vigueur au cours de l'année académique 2016-2017, pour les promotions au 1er octobre 2017. Elle présente l'intérêt de **lutter contre l'érosion de l'équilibre entre les hommes et les femmes aux plus hauts échelons de la carrière professorale** et d'encourager, dès le début du parcours académique, le développement des dossiers des femmes aussi bien que des hommes.

La notion de « cascade » exige que la proportion des collègues minoritaires en nombre qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur soit au moins égale à leur proportion parmi les chargées et chargés de cours temps plein, à savoir au niveau précédent dans la carrière académique. De la même manière, la proportion des femmes et des hommes qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur ordinaire doit être au moins égale à leur proportion des collègues minoritaires en nombre parmi les professeures et professeurs temps plein. Cette proportion a été respectée dans les promotions qui ont été octroyées en 2022-2023 au rang de professeure et professeur (tableau 1)¹⁴ et de professeure ordinaire et professeur ordinaire (tableau 2).

Tableau 1. Promotions au rang de professeure et professeur temps plein en 2022-2023

	Nombre de demandes de promotion	Nombre de promotions	Proportion au rang -1 (chargé-e de cours)
Hommes	65 % (43)	60 % (34)	59 % (144)
Femmes	35 % (23)	40 % (23)	41% (100)
Total	66	57	244

Tableau 2. Promotions au rang de professeure ordinaire et professeur ordinaire en 2022-2023

	Nombre de demandes de promotion	Nombre de promotions	Proportion au rang -1 (professeur-e)
Hommes	74 % (17)	55 % (6)	64,9 % (96)
Femmes	26 % (6)	45 % (5)	35,1% (52)

Globalement, nous pouvons retenir que la mesure Cascade **porte ses fruits**, et ce sans jamais remettre en question le niveau d'exigence requis pour les promotions. Au cours des derniers cinq ans (2018-2023), la proportion de femmes aux rangs de professeure et professeure ordinaire a

¹⁴ La légère différence entre la proportion de femmes promues au rang de professeure (40%) et la proportion de femmes au rang précédent de la carrière (41%) s'explique par le faible nombre total d'effectifs (57 personnes). En effet, 41% de femmes parmi les personnes promues correspondrait à « 23,37 femmes ».

augmenté de cinq points : de 30% à 35% pour les professeures et de 23% à 28% pour les professeurs ordinaires (voir figure 43 de la partie 1).

Réforme des promotions au rang de professeure et professeur

En 2022-2023, une réforme des promotions au rang de professeure et professeur a été mise en œuvre. Son objectif est de tenter **d'assurer une promotion à toutes et tous les chargés de cours temps plein** dont le dossier est évalué positivement par la faculté à 9 ans d'ancienneté à l'ULB et 12 ans après thèse.

Alors que les chargées et chargés de cours postulent selon le processus habituel et aux conditions habituelles¹⁵, une masse budgétaire complémentaire est dédiée à des promotions au rang de professeure et professeur pour les collègues qui ont 9 ans d'ancienneté dans dans la charge de premier assistant ou de chargé de cours au 1^{er} octobre 2023.

Cette réforme **enlève la logique de compétition** à partir du moment où la personne a 9 ans d'ancienneté. La logique de compétition demeure pour les collègues qui demandent une promotion au rang de professeure et professeur ayant moins de 9 ans d'ancienneté.

Étude sur les actions positives pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans les STEM et adoption de l'arrêté d'exécution les permettant

Dans le cadre de la seconde mesure du [Plan pour l'égalité de genre dans les STEM](#) de l'ULB, l'Equality Law Clinic (ELC)¹⁶ a été sollicitée pour réaliser une **étude de faisabilité juridique relative à l'adoption d'actions positives à l'Université**. Dans ce rapport, l'ELC analyse le cadre juridique national, européen et international des actions positives relatives au critère du genre et envisage les mesures susceptibles d'être mises en place pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans certaines disciplines, notamment les STEM.

L'une des principales conclusions de l'étude concerne la carence réglementaire de la Communauté française en matière **d'actions positives** au moment où l'étude a été réalisée. L'Université libre de Bruxelles, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur de la FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) est soumise au cadre juridique communautaire pour l'implémentation d'actions positives. Bien que le législateur de la FWB ait prévu un cadre législatif pour l'adoption de mesures d'action positive, **le Gouvernement demeurait en défaut d'adopter l'arrêté d'exécution** exigé par le décret pour permettre la mise en œuvre de ces mesures dans le domaine de l'emploi. Cette carence réglementaire hors délai raisonnable constituait une faute dans le chef de ce Gouvernement et était susceptible, à ce titre, d'engager la responsabilité extracontractuelle de l'État.

Le rapport de l'étude a été envoyé aux Ministres Daerden (égalité des chances) et Linard (droits des femmes) afin de convaincre le Gouvernement de la Communauté française de prendre ses responsabilités et de permettre, par l'adoption d'un arrêté d'exécution, une pleine mise en œuvre de mesures d'action positive en matière de relations d'emploi. **Un arrêté d'exécution a été finalement adopté le 22 novembre 2023.**

¹⁵ Être docteur ou docteur à thèse depuis 12 ans au moins, le 1er octobre de l'année académique de la candidature. Les facultés classent les candidats A, B ou C selon le principe exposé dans le Texte coordonné (article 205).

¹⁶ [Equality Law Clinic - La clinique \(ulb.be\)](#)

Le rapport complet de l'ECL est disponible [ici](#). Le communiqué de presse sur l'adoption de l'arrêté peut être consulté [ici](#).

Étude sur l'évaluation des chercheurs et chercheuses

Dans le cadre de l'appel à projets Alter égales 2022 de la Communauté française et du projet CALIPER – plus spécifiquement de la troisième mesure du *Gender Equality Plan for the STEM* –, une étude a été réalisée, en collaboration avec l'Equality Law Clinic, sur les standards de correction et bonnes pratiques visant à compenser les **effets négatifs posés par la prise d'un congé familial sur la carrière des membres du personnel académique de l'ULB**. Ces congés participent en effet notamment à la faible représentation des femmes dans le corps académique et au phénomène du « tuyau percé ». Après avoir identifié les difficultés posées par le régime juridique actuel des congés thématiques, en particulier la faible durée et le caractère non contraignant des congés de naissance des pères et coparentes, ainsi que la faible allocation forfaitaire perçue durant le congé parental, l'étude recense et commente certaines bonnes pratiques et standards de correction mis en place dans d'autres universités européennes.

Deux mesures sont à ce titre particulièrement mises en avant. Premièrement, le standard de correction de l'Université de Bologne, qui consiste à appliquer une augmentation du nombre de productions scientifiques des candidates et candidats à une vacance académique en fonction du nombre de mois de congés familiaux pris (congés de maternité et congé parental). Deuxièmement, la réduction partielle des charges pédagogiques mise en place par l'Université de Strasbourg afin de faciliter le retour de congé familial de son personnel académique et éviter l'accumulation de retard dans leur production scientifique. L'étude conclut en observant qu'une procédure de recrutement académique qui ne tiendrait pas compte des congés familiaux (et du retard occasionné par ceux-ci sur la production scientifique) dans l'évaluation des qualifications scientifiques des candidates et candidats est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur le genre au regard de la législation anti-discrimination de la Communauté française. Ce risque devrait servir d'incitant quant à la mise en place de bonnes pratiques et, ou, standards de correction visant à le prévenir.

Étude sur le prolongement des bourses en cas de maternité

Cette action du Plan CALIPER a exploré les possibilités d'extension de la **durée des bourses post-doctorales à la suite de congés de maternité** en fonction du type de contrat. La période post-doctorale est un moment clé dans la carrière scientifique. Malgré le nombre croissant de mesures prises pour réduire les différences de genre en ce qui concerne les effets de la parentalité sur les carrières, il est évident que des différences subsistent. Par conséquent, davantage de femmes abandonnent leur carrière scientifique après avoir terminé leur thèse. L'action vise à remédier à ces circonstances et à améliorer les conditions pour combler ce trou critique dans le « tuyau percé ».

Une étude, menée par le Département recherche, a examiné les différentes situations en matière de congé de parentalité en fonction du type de contrat post-doctoral (les sources de financement internes couvrent déjà les congés en les prolongeant d'un an en cas de maternité), mais ce n'est pas le cas pour tous les types de contrats. Les sources de financement externes ont été examinées sous l'angle de leurs conditions de prolongation, afin d'identifier les groupes de post-doctorantes et post-doctorants qui sont couvertes et couverts et ceux qui ne le sont pas. L'une des **principales conclusions de l'exercice a été que les « projets collaboratifs » posent principalement le problème de leur mise en attente**, c'est-à-dire de l'extension de leur

calendrier, car de nombreux acteurs et actrices sont concernés par ce changement. Une courte proposition a été élaborée avec des pistes et des pratiques qui pourraient être promues au sein de l'Université et auprès d'organismes de financement externes, afin d'améliorer la situation des post-doctorantes et post-doctorants qui ne bénéficient pas actuellement d'une prolongation. D'autres discussions sur les stratégies potentielles et la marche à suivre seront organisées avec les acteurs clés.

Mesures pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Depuis 2019, sur la base du Plan Diversité, Sophie Veys, collaboratrice en charge de l'inclusion et de la diversité en matière d'emploi au sein du Département des relations et ressources humaines, a mis en place de **nombreuses mesures pour améliorer le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap** à l'Université :

- Centralisation des bonnes pratiques en matière de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'institution (aménagements raisonnables) ;
- Accompagnement des candidats et candidates en situation de handicap qui postulent aux offres proposées par l'université pour des postes administratifs, techniques, de gestion ou spécialisés pendant toute la durée de la procédure de sélection, lors de l'engagement et au-delà ;
- Mise en place d'une carte PMR-ULB permettant à tous les personnels de l'université qui rencontrent une situation de handicap temporaire de pouvoir stationner sur les emplacements PMR des parkings universitaires ;
- Création de partenariats avec des organismes externes pour favoriser la mise à l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'université (et mise en place de contrats particuliers proposés par les organismes régionaux) ;
- Accompagnement des membres du personnel qui rencontrent une incapacité physique dans un parcours de reconversion professionnelle vers des métiers administratifs ;
- En collaboration avec la Faculté des sciences, la Faculté de philosophie et sciences sociales et la Faculté de lettres, traduction et communication, développement d'un projet visant à favoriser la mise à l'emploi des étudiantes et étudiants en situation de handicap de l'ULB (stages professionnalisant) ;
- Participation à l'action européenne de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap DUOday (2023) en collaboration avec le département enseignement et la Faculté des sciences.

Plan global fins de carrière

Un plan global relatif aux fins de carrière, fruit de la collaboration avec les organisations syndicales et les membres du personnel, a été mis en place à l'Université afin de permettre à notre communauté universitaire d'envisager la question des fins de carrière et ses impacts sur l'ensemble de notre organisation. Le plan **vise à mieux prévenir l'épuisement professionnel, à renforcer l'engagement et la fidélité** à notre institution jusqu'au terme de la carrière et à anticiper davantage les départs à la retraite, tout en valorisant mieux l'expérience et l'expertise acquises par nos collègues.

Le plan est articulé en 4 axes principaux, chacun d'entre eux venant répondre aux objectifs précisés plus haut :

- La transmission du savoir ;

- La formation ;
- La santé ;
- Les aménagements des conditions et du temps de travail (pour le PATGS).

Les différentes mesures peuvent être trouvées dans la [page web dédiée aux fins de carrière](#).

2.3. Lutte contre le harcèlement et les violences à caractère sexuelle et/ou discriminatoire

GT « racisme et discrimination »

Le 15 mai 2023, le Conseil d'administration a mis sur pied un Groupe de Travail (GT) pour analyser ce que pourrait être la politique de l'institution et le dispositif complet pour aborder les **questions de prévention, d'écoute, de monitoring** et de prise en charge des situations de racisme et d'autres types de discrimination, de violence discriminatoire et de discours de haine. Le périmètre de la mission est centré sur la communauté étudiante dans un premier temps.

Le GT s'est réuni en séance plénière à quatre reprises entre juin et octobre 2023 : le 22 juin, le 29 août, le 10 et le 27 octobre. La méthode de travail suivie par le GT a été la suivante :

- Examen du cadre juridique concernant le racisme et les comportements discriminatoires interdits.
- Caractérisation de la discrimination raciale à l'Université (peu de données disponibles).
- Revue de la littérature scientifique et grise et réalisation d'un benchmark.
- Réalisation d'un bilan des mesures et dispositifs en place au sein de notre Université.
- Sur base des points précédents, définition des recommandations.

Le rapport final du GT a été présenté et adopté par le Conseil académique et le Conseil d'administration en 2023 et présente les cinq recommandations suivantes :

1. Encourager et faciliter des transformations fondamentales dans l'ensemble de l'institution en faisant du racisme et des discriminations une priorité stratégique, en l'intégrant dans une politique globale d'égalité et de non-discrimination, en assurant une coordination appropriée des initiatives et en garantissant des ressources adéquates pour que ces initiatives soient efficaces ;
2. Clarifier et communiquer de façon claire et accessible les droits et devoirs de tout un chacun dans un texte officiel (« *soft law* ») ;
3. Récolter et analyser des données sur les signalements et les interventions effectuées, ainsi que sur les expériences de discrimination (non nécessairement signalées) ;
4. Prévenir activement le racisme en transformant les processus, la culture organisationnelle et les enseignements ;
5. Mettre en place un dispositif unique pour faciliter le signalement des discriminations (tous les types), offrir une écoute et un accompagnement appropriés, protéger les victimes et témoins et donner des réponses adéquates.

Chaque recommandation est accompagnée d'un bilan de ce qui a déjà été fait et des pistes concrètes d'action.

Formation « Lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité dans les STIM » à destination des membres du personnel enseignant, scientifique et technique de la Faculté des Sciences et l'EPB (CALIPER)

Deux formations sur les stéréotypes de genre, le sexisme et le harcèlement ont été mises en place dans les facultés STIM. Réalisée en coopération avec JUMP¹⁷, une organisation spécialisée dans les solutions d'égalité de genre et de diversité au travail, l'initiative a permis de **sensibiliser les participants et participantes aux stéréotypes de genre** dans les domaines où les femmes sont sous-représentées et de mieux les **équiper avec des outils pour détecter et agir** contre le sexisme. Un total de 24 personnes (membres des corps académique, scientifique et ATGS) a participé aux ateliers. Des discussions sont en cours pour renforcer l'impact de l'initiative et organiser davantage de formations dans plus de facultés et de groupes cibles.

Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles

Instaurée par le Conseil d'administration de l'Université en sa séance du 18 octobre 2021 et composée pour moitié d'étudiantes et d'étudiants, cette commission vise à veiller à ce que l'Université dispose et **mette en œuvre une politique de lutte contre les violences sexuelles** au sein de la communauté étudiante ; à s'assurer du bon déroulement des actions à mettre en place sur les campus de l'Université pour lutter contre les violences sexuelles au sein de la communauté étudiante et à informer les Autorités de l'Université des pistes d'actions à entreprendre.

En 2022-2023, la Commission s'est réunie à sept reprises. Deux membres de l'ADELVS* (Assemblée des étudiantes et des étudiants en lutte contre les violences sexuelles) ont rejoint la Commission en qualité des membres invités permanents.

La Commission est à l'initiative de nombreux projets. Parmi les projets déjà implémentés nous pouvons souligner l'organisation d'une conférence le 25 avril 2023 à l'ULB pour présenter les résultats de l'enquête les violences sexistes et sexuelles en milieu festif et pistes d'actions menée par la Commune d'Ixelles ; la mise en place d'une campagne d'affichage permanent dans les toilettes (Erasme et Solbosch dans un premier temps) pour informer les victimes et témoins des violences sexuelles des ressources disponibles à l'ULB et à l'extérieur de l'Université (collaboration avec ULB Santé) ; la mise sur pied d'une vidéo de sensibilisation au consentement dans l'Université Virtuelle et l'organisation d'un moment de sensibilisation au consentement lors de la SANE (Semaine d'accueil des nouveaux étudiants et des nouvelles étudiantes). La Commission a aussi travaillé sur la définition d'autres projets qui verront le jour en 2023-2024 (entre autres, un module de formation en ligne sur les violences sexuelles et des formations pour les agentes et agents de sécurité des campus).

Sensibilisation en matière de vie relationnelle, affective et sexuelle

ULB Santé, service de promotion de la santé à l'ULB, met en œuvre depuis plusieurs années différentes actions. En se référant à l'EVRAS¹⁸, ULB santé a lancé le projet « ça m'saoule j'ai plus de capote ». Dans le cadre de ce dernier, le service a lancé d'une part, deux journées de **sensibilisation à la vie relationnelle, affective et sexuelle** le 4 et le 5 octobre 2022 et d'autres part, des **formations** des cercles étudiants pour le projet de réduction des risques en milieu festif.

Par ailleurs, ULB Santé a organisé divers événements. Le 28 septembre 2022, le service a organisé des stands de sensibilisation à l'IVG (Interruption Volontaire de Grossesse) et un ciné-débat pour la **journée mondiale de lutte pour le droit à l'avortement** et le 14 février 2023, une rencontre avec une autrice qui a écrit sur l'avortement « parlons d'amour... sous toutes ses

¹⁷ <https://jump.eu.com/le-genre-et-lintersectionnalite/>

¹⁸ Education à la Vie Relationnelle, Affective & sexuelle [Vice-Recteurs, Conseillers et Adjoints - ULB](#)

formes ». En octobre 2022, c'est une conférence « violences sexuelles et justice pénale : croisons nos regards » qui a été mise en place. Une dernière action a vu le jour en avril 2023 et sera maintenue durant l'automne 2023. Il s'agit d'une pièce de théâtre sur les violences sexuelles par la compagnie du Théâtre Creanova qui sera jouée dans les locaux de l'ULB (campus du Solbosh).

Leurs derniers rapports d'activités détaillés se trouvent [ici](#).

Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiantes et les étudiants (Cash-e)

Le Centre d'accompagnement et de soutien dans les risques de harcèlement envers les étudiants et les étudiantes de l'ULB a été créé à la rentrée académique 2020-2021. Il se compose aujourd'hui d'une responsable, de trois conseillères psychosociales et d'une secrétaire. Il **écoute et accompagne les étudiants et les étudiantes** confrontés et confrontées à la violence, au harcèlement moral, au harcèlement sexuel ou aux risques psychosociaux à caractère interpersonnel durant leurs études. Ces situations sont susceptibles de se produire entre étudiantes et étudiants, entre étudiantes et étudiants et membres du personnel ou encore dans la sphère privée. L'écoute y est bienveillante et confidentielle. Avec l'étudiante ou l'étudiant, les intervenantes évaluent la pertinence et la nécessité d'institutionnaliser la parole et d'officialiser le signalement ou la plainte au sein de l'université. Les accompagnements et les décisions se prennent en totale autonomie par rapport aux autorités de l'Université. Les conseillères peuvent également accompagner les demandeurs et les demandeuses auprès de services compétents extérieurs à l'université ou dans des démarches plus officielles auprès des forces de police ou d'une avocate ou d'un avocat, par exemple, si cette option semble favorable à l'étudiante ou l'étudiant et qu'il ou elle en formule la demande.

Les étudiantes et étudiants peuvent contacter le centre par courriel, par téléphone, par WhatsApp et via un formulaire de prise de contact anonyme en ligne. Tout au long de la procédure, ils ou elles ont l'occasion d'évaluer anonymement le service via un formulaire disponible en ligne également. Les nouveaux enjeux du service consistent en la mise en place de mesures de protection de l'étudiantes et étudiants contre toute représailles de la part des professionnels en cas de dépôt de plainte au sein de l'institution. A la fin de chaque année académique, Cash-e émet un rapport d'analyse de ses signalements publié sur le site internet de la cellule, les avancées stratégiques et les obstacles rencontrés.

Service Aspects Psychosociaux (SAP)

Le Service Aspects psychosociaux (SAP) participe à l'élaboration des **mesures de prévention dans le cadre des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail**, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

Il reçoit et traite, selon les dispositions légales, les demandes d'intervention psychosociale des travailleurs qui estiment subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant des risques psychosociaux au travail dont notamment la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'ULB a désigné, d'une part, des conseillers en prévention aspects psychosociaux qui prennent en charge les demandes des travailleurs sur tous les campus et d'autre part, des personnes de confiance qui interviennent préférentiellement sur le campus où elles exercent leur activité habituelle.

Les conseillers en prévention aspects psychosociaux sont compétents pour l'ensemble des risques psychosociaux au travail dont la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les conseillers en prévention aspects psychosociaux interviennent tant dans la phase informelle que dans la phase formelle de la procédure interne d'intervention psychosociale. Ils ont en outre une compétence d'assistance de l'employeur dans le cadre de l'analyse générale des risques, du choix des mesures générales de prévention et leur évaluation ainsi que de l'analyse d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté. Les conseillers en prévention aspects psychosociaux sont tenus au secret professionnel et exercent leurs missions en toute indépendance par rapport aux autorités de l'ULB.

Les personnes de confiance sont des acteurs de première ligne désignés pour accueillir, informer et conseiller le travailleur qui envisage d'introduire une demande d'intervention psychosociale. Les personnes de confiance sont compétentes pour l'ensemble des risques psychosociaux au travail dont la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail mais uniquement en ce qui concerne le volet informel de la procédure. Les personnes de confiance ne sont pas compétentes pour recevoir et traiter les demandes d'intervention psychosociale formelles. Lorsqu'elles agissent dans le cadre de leur fonction de personne de confiance, les personnes de confiance sont tenues au secret professionnel et exercent leurs missions en toute autonomie par rapport à leur ligne hiérarchique habituelle et aux autorités de l'ULB.

Plus d'information sur le portail du personnel¹⁹.

2.4. Savoirs

Enseignement

Publication du guide « Enseignement sensible au genre »

L'intégration de la perspective sexe/genre dans l'enseignement est importante pour éviter les préjugés sexistes dans l'interaction avec la communauté étudiante. Un guide d'enseignement sensible au genre a été créé par le Centre d'appui pédagogique (CAP) avec le soutien de CALIPER. L'action a consisté à élaborer une ressource et à la diffuser auprès d'un large public interne d'acteurs et actrices dans le domaine de l'enseignement. Le guide vise à **sensibiliser aux préjugés et aux inégalités de genre** et aide les enseignants et enseignantes à intégrer la perspective de genre dans leur travail quotidien. Il s'agit d'une ressource très facile à utiliser, visuellement attractive, composée de **8 outils concrets basés sur la pratique** et comprenant un questionnaire d'auto-évaluation. Le guide est disponible [ici](#).

Atelier de formation sur l'enseignement sensible au genre des étudiants et étudiantes de l'agrégation et enseignantes et enseignants des hautes écoles

Cette mesure du projet CALIPER visait à réduire le « tuyau percé » dans les carrières scientifiques et académiques de femmes dans les STIM à un stade initial en intervenant au niveau de l'enseignement secondaire. La formation visait à **remettre en cause les stéréotypes en matière de STIM et de genre et ciblait les futures enseignantes et futurs enseignants de sciences de l'enseignement secondaire supérieur** (Agrégation de l'Enseignement Secondaire Supérieur - AESS) de l'ULB. L'action a été réalisée en collaboration avec le Service des Sciences de

¹⁹ <https://portail.ulb.be/service-aspects-psychosociaux>

l'Education (SSE) et son équipe, qui opère également dans le cadre du Pacte pour un Enseignement d'Excellence : mathématiques, sciences, géographie – formation manuelle, technique, technologique et numérique.

Un atelier de formation sur la pédagogie inclusive et sensible au genre, destiné aux formateurs et formatrices des futures enseignantes et futurs enseignants, ainsi qu'aux futures enseignantes et futurs enseignants du secondaire, a été mis en place, animée par Sarah Nouwynck (CAP²⁰) et fondée sur les techniques et outils clés du guide « Enseignement sensible au genre » (présenté ci-dessus). L'atelier a permis d'explorer des questions clés telles que : **votre enseignement renforce-t-il involontairement les stéréotypes de genre ? Donne-t-il réellement les mêmes chances à toutes et à tous ?** Cette action a permis de sensibiliser et de comprendre les dynamiques de genre à l'œuvre dans une classe et de découvrir de nouveaux outils/stratégies afin de bâtir un environnement apprentissage inclusif et non stéréotypé.

Petit-déjeuner pédagogique « Genre et décolonisation : pour plus d'inclusivité des enseignements »

Un petit déjeuner « Genre et décolonisation : pour plus d'inclusivité des enseignements » a été organisé le 29 mars 2023. Cet événement, s'inscrit dans un cycle de petit-déjeuners pédagogiques, dont le but et le principe est de **donner la parole à un panel diversifié** d'intervenantes ou d'intervenants évoquant les liens avec la pédagogie pour un thème donné, et faisant la part belle aux échanges informels avec l'ensemble du panel et du public. Pour celui-ci, une introduction théorique aux notions de décolonisation, de féminisme et d'intersectionnalité ont été présentées par Leila Mouhib. Ce fut ensuite le tour de Sarah Nouwynck, conseillère pédagogique, de présenter le guide édité par CAP et CALIPER, à destination des enseignantes et enseignants afin de tenir compte du genre dans leurs enseignements. Enfin, Libérat Ntibashirakandi, conseiller pédagogique également, a pu présenter différentes initiatives concernant la décolonisation, notamment compilées dans le rapport idoine du CREF-VLIR. Le petit déjeuner s'est ensuite terminé par un rapide exemple de comment des membres de la communauté universitaires peuvent s'illustrer dans la 3e mission, avec Benjamin Wayens développant la contextualisation des fresques BD de la ville de Bruxelles. Les échanges furent variés et soutenus entre publics et participants et participantes, parlant notamment de compétences transversales, de programmes du secondaire, ou encore de représentativité du corps enseignant.

Définition d'une compétence « genre » pour les programmes de bachelier et master de la Faculté des Sciences et l'EPB

Afin d'initier un véritable changement dans le contenu de l'enseignement, les « **compétences genre et diversité** » **doivent être rendues visibles et formellement** intégrées dans le programme d'études. C'est pourquoi cette action de CALIPER a cherché à intégrer une mention spéciale pour les « compétences genre » dans les documents officiels du programme d'études dans les disciplines STIM, notamment dans le « profil d'enseignement ».

La modification des documents officiels relatifs aux programmes d'études est une mesure qui nécessite une stratégie à long terme. Un changement formel ne garantit pas en soi un changement dans les pratiques et le contenu de l'enseignement - c'est pourquoi la provision d'un soutien pratique et de ressources au corps enseignant est un objectif complémentaire, afin de

²⁰ CAP – Centre d'appui pédagogique.

renforcer de manière tangible les « compétences de genre » dans les efforts pédagogiques quotidiens.

Une consultation avec les acteurs concernés a été réalisée pour évaluer la faisabilité de l'intégration explicite d'une perspective de sexe/genre et de diversité dans les cadres de compétences du profil d'enseignement de la Faculté des sciences et l'École Polytechnique de Bruxelles. La mesure a permis de **définir une formulation spéciale** convenue sur les « compétences genre » et une stratégie à long terme pour la mise en œuvre dans les programmes d'études a été élaborée, et est actuellement mise en place par les commissions « genre » des deux facultés STIM.

Equity Health Lab

L'Equity Health Lab implique depuis 2022 les Facultés de Santé publique (coordination), de Médecine, de Sciences de la motricité, de Pharmacie, de Droit, de Psychologie de l'ULB, les filières Assistants sociaux, Infirmiers et Sages femmes de l'HELB ainsi que des acteurs professionnels et associations travaillant avec les personnes migrantes (le Ciré, Médecins du monde (Hub humanitaire, DHU et Médibus), Constats asbl, le Conseil du Contentieux des étrangers, Artha, le SMES, l'hôpital St Pierre, Aquarelle, Douche Flux, le Refugee Medical Point, la Sister House, la Maison Babel, la Maison de santé du Triangle, le New Samu social, les Experts du Vécu du SPP Intégration sociale, le CPAS de Saint-Gilles). L'objectif est de développer, de manière concrète, parmi les étudiants et étudiantes et les enseignants et enseignantes en santé, en droit et en accompagnement social, les attitudes, pratiques et compétences permettant d'améliorer l'accompagnement disciplinaire et interdisciplinaire des publics en situation de vulnérabilité et plus largement la **lutte contre les inégalités sociales de santé** (ISS). L'accès à la santé, aux droits civiques et sociaux par une préparation des futurs professionnels et professionnelles, par le travail en interdisciplinarité et par une connexion au réseau associatif s'inscrit dans la volonté de contribuer à la mission de responsabilité sociale de l'Université. Les migrants et les migrantes en particulier (réfugiés, demandeurs d'asiles, autres statuts) sont susceptibles de cumuler des problématiques sociales, juridiques et de santé diverses qui nécessitent d'articuler des métiers, organisations et secteurs encore trop souvent hermétiques les uns aux autres et peu préparés à prendre ces vulnérabilités à bras-le-corps. C'est pourquoi le projet s'est concentré pendant les deux premières années sur ces publics migrants, faisant le pari que les apprentissages réalisés au sein de l'Equity Health Lab seront transférables à d'autres publics ayant en commun un ou plusieurs déterminants des ISS. L'accès aux droits, à la santé, et aux droits sociaux pour tous et toutes sont donc au cœur de notre projet. Ce projet est soutenu par un financement du Fonds d'encouragement à l'enseignement de l'ULB.

Recherche et diffusion des savoirs

Enquête attitudes politiques de genre de l'ULB

Entre décembre 2022 et février 2023, 700 membres du personnel de l'ULB (académique, scientifique et PATGS) ont répondu à une **enquête institutionnelle** sur la perception des politiques d'égalité de genre mises en place dans notre université. Cette enquête s'inscrit dans le cadre de la politique de diversité et de genre de notre institution et est associée à une thèse de doctorat en Sciences Psychologiques. Elle a été menée par Joseph Mumbanza, sous la supervision Claudia Toma (professeure) et Laurent Licata (professeur) (Centre Emile Bernheim de Recherche Interdisciplinaire en Gestion & Center for Social and Cultural Psychology).

Ladite enquête a été l'occasion de donner la parole aux membres du personnel en tant qu'acteurs clés dans l'effectivité et **l'amélioration de ces politiques**. Les résultats obtenus ont permis, entre autres, d'évaluer le niveau de connaissance des politiques d'égalité de genre mises en place à l'ULB parmi les membres du personnel, de mesurer leurs attitudes vis-à-vis de ces politiques et d'analyser le rôle joué par certaines de leurs croyances personnelles (ex : la méritocratie) et expériences (ex : expérience de discrimination vécues à l'université) dans leurs perceptions des politiques d'égalité de genre au sein de l'ULB. Par ailleurs, plusieurs témoignages, remarques et suggestions ont aussi été reçus et analysés. L'ensemble des résultats a abouti à des recommandations pour l'amélioration de ces politiques. Le rapport détaillé et la synthèse de l'enquête pourront être consultés sur la page web consacrée à [l'égalité de genre à l'ULB](#).

STRIGES

La Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de la Maison des Sciences humaines (MSH) fédère actuellement plusieurs dizaines d'enseignantes et d'enseignants ainsi que des chercheuses et des chercheurs issus de huit facultés, écoles et instituts de l'ULB. Associant des études interdisciplinaires, STRIGES se veut être un **pôle de référence** durable en Belgique ainsi qu'à l'étranger. Dotée d'une revue scientifique de qualité, la revue *Sextant*, de la Chaire Suzanne Tassier, de nombreux séminaires et de bien d'autres outils, STRIGES renforce la visibilité et la notoriété des études de genre et promeut de nouvelles recherches innovantes en la matière.

Chaire Suzanne Tassier-Charlier 2023

En 2022-2023, la chaire est attribuée à Eric Fassin (Université Paris 8, Institut universitaire de France) qui a donné plusieurs séminaires entre février et mai 2023 ayant l'« actualité sexuelle » comme fil conducteur. Sa leçon inaugurale « Démocratie sexuelle : concepts et contextes » a lieu le 15 février 2023.

Brussels Queer Graphics : exposition et publication

[L'exposition Brussels Queer Graphics](#) a proposé d'explorer les façons dont les communautés LGBTQI+ se sont exprimées et rendues visibles au cours des septante dernières années à Bruxelles. Organisée en collaboration avec STRIGES, elle a eu lieu du 17 mai au 5 novembre 2023 au Design Museum Brussels.

À travers une grande diversité d'objets et de documents, *Queer Graphics* (en coédition avec CFC-Éditions) plonge dans l'histoire visuelle et culturelle d'un quotidien, portée par l'activisme d'individus, de communautés, d'associations et de groupes. Il jette un regard inédit sur l'histoire des communautés LGBTQI+. Ce projet a été développé par le Design Museum Brussels et STRIGES avec le soutien des Archives de la Ville de Bruxelles et le Fonds Suzan Daniel*. Cet ouvrage a été rédigé collectivement par Audrey Aegerter, Aline Baudet, Aurélie Bouvart, Jonatan Agra, Marie-Sophie du Montant, Alexandre Donnen, Bart Hellinck, Mathilde Messina, David Paternotte, Charlotte Pezeril, Valérie Piette et Samy Soussi.

CIVIS Gender Studies Lectures

Dans le cadre de [L'alliance européenne CIVIS](#)²¹, STRIGES a mis en place le *CIVIS Gender Studies Network* en collaboration avec les autres universitaires partenaires du projet. Ce réseau a

²¹ L'Université civique européenne : Onze universités unissant leurs forces pour bâtir une alliance universitaire européenne.

organisé une série de séminaires en ligne présentés à tour de rôle par chaque institution et accessibles à toute la communauté universitaire de l'alliance. En 2022-2023, les séminaires ont porté sur les thématiques suivantes :

- The Female Turn : How evolutionary science shifted perceptions about females (Malin Ah-King).
- Dealing with disrespect : how women attribute experiences of unequal treatment (Marion Müller).
- Growing up queer in contemporary Greece : tactics of everyday life (Yulie Papadokou).
- Female genital mutilation or modification ? The socio-legal conundrums of the international zero-tolerance approach (Sarah O'Neill).
- Women in American studies : History of a discipline from a gender perspective (Ralph J. Poole).

Midis de STRIGES

- Femmes, nature, discours : quelques perspectives pour l'histoire du féminisme et des idées du XIX siècle (Azélie Fayolle).
- External pressure or local need ? Logics of fighting anti-LGBT hate crime in South-East and East Europe (Piotr Godzisz).
- Masculinités : (in)conscience des enjeux au travail, dans la formation et dans les représentations médiatiques (Matthieu de Wasseige).
- Habiter les normes : articulation d'éléments religieux musulmans dans le travail de sexothérapeutes francophones (Julie Minders).
- The trajectory of LGBT protest activity in Russia (Radzhana Buyantueva).
- Les asymétries de genre dans la profession de journaliste en Belgique francophone (Lise Ménalque).
- Sortir du placard politique : l'activisme LGBTQIA+ de droite au Brésil entre internet et la rue 2013-2020 (Rodrigo Cruz).

BruLau

Organisé par le Centre d'Études Genre (CEG) de l'Université de Lausanne et la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de l'ULB, l'école d'été *BruLau*²² offre une formation interdisciplinaire, interactive et personnalisée aux doctorantes et doctorants en études de genre, avec des enseignantes reconnues et enseignants reconnus internationalement. Les activités se déclinent en conférences, tables rondes, ateliers de recherche, séances de mentorat et sessions professionnelles. L'édition 2023 a eu lieu à Lausanne du 5 au 9 juin.

Séminaires de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s)

- La panique woke. Anatomie d'une offensive réactionnaire (Alex Mahoudeau)
- Anti-feminism and the rise of the right in liberal Canada (Janet Conway)
- L'église catholique façonne-t-elle une masculinité « toxique » ? (Josselin Tricou)
- A comparative analysis of colonialisms in queer perspective (Gustavo Gomes da Costa)
- The travail and travels of Congo's transnational trader women (Lesley Braun)
- Le genre de la lutte au Mali. Une autre histoire du Mali contemporain (Ophélie Rillon)

²² Ecole d'été Cité du genre [École d'été Cité du Genre - BruLau - Sciencesconf.org](https://www.ecole-dete-cite-du-genre.org/)

- La nature des inégalités : savoirs, interventions, et engagements. Réflexions à partir d'une anthropologie féministe de la santé (Nolwenn Bühler)
- Yes means yes ? Understanding consent in cases of abduction. 15th C. Brabant and Flanders (Chanelle Delameilleure)
- Changing intersex medicine: How to develop a model of care which is ethically consistent and non-ethnocentric (Cynthia Kraus)
- Asia's population bomb: contraception, catholicism and culture war at the UN, 1945-1965 (Wannes Dupont)

Séminaires de l'Observatoire du SIDA et des sexualités

- Wecare : quel dispositif de soins de santé pour les minorités de genre et de sexualité ? (Isabelle Gosselin).
- Réflexions sur le(s) masque(s) du criminel sexuel sur internet : de la dissimulation à la tentative de subjectivation (Aude Ballion).
- Le sexuel et le miroir érogène (Ariane Bazan).
- Les pathologies du vide : exemple du « sexe vide » (Elsa Godart).
- We, sex and fun ? Transgression, théâtralisation, excès de soi et culture gay. Le chemsex en Belgique (Sandrine Detandt).
- Femmes ignorées, femmes ignorantes ? Le nœud genre, sexualité et race et ses effets dans l'épidémie VIH/sida (Sandrine Detandt, Charlotte Pezeril).

Événements du projet Hericol (Projet de recherche ARC-advanced sur les héritages coloniaux en Belgique)

- Projection du film « Colette et Justin » en présence du réalisateur Alain Kassanda (19 octobre 2023).
- Conférence « Les indésirables : Histoires et archives des femmes indisciplinées dans l'Afrique de l'Ouest et l'Asie du Sued-Est » par Jennifer Anne Boittin (13 juin 2023).

D'autres événements

- Paroles menacées : L'investissement réactionnaire des savoirs : une menace pour la liberté académique ? (19 avril 2023).
- Genre, espace public et vélo (13 mars 2023).
- The University in crisis : on racism and sexism at Belgian Universities - Dounia Bourabain (7 mars 2023).
- Séminaire Genre et religions (17 février au 5 juin 2023) – une collaboration MSH, STRIGES, CIERL et GERME.
- Projection et débat autour du film « Tulipa » (11 février 2023) – STRIGES, East, MSH, Philippine Studies network – Belgium.
- Les variations du genre. La mesure statistique des féminités et masculinités - Mathieu Trachman (9 novembre 2022).
- Discipline, contrôle, gouvernementalité. Les réponses judiciaires aux violences conjugales et les limites du féminisme carcérale - Mathieu Trachman (7 novembre 2022).
- Conférence internationale : Solidarités transnationales et politiques queer mondiales (15-17 septembre 2022).

Il est important de noter que la liste de séminaires, conférences et événements scientifiques reprise ci-dessus n'est pas une liste exhaustive. Elle reprend les principales initiatives mises en place en 2022-2023.

REMERCIEMENTS

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, l'équipe rectorale « genre et diversité » remercie le Service statistiques et études prospectives de la Direction transversale d'appui à la stratégie, le Service du greffe de la Chancellerie, les différents acteurs et différentes actrices de l'Université mentionné-es au début du rapport, ainsi que les membres du Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Rapport 2022-2023 sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité à l'ULB

Juin 2024

Contact :

Sara Aguirre - Personne ressource genre et diversité et Personne de contact genre de l'ULB

Département des relations et ressources humaines

Université libre de Bruxelles

Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 115

1050 Bruxelles

Adresse courriel : genreetdiversité@ulb.be

Site web: <https://www.ulb.be/fr/l-ulb-s-engage/diversites>